L'ÉQUITÉ SALARIALE, un poids une mesure

Rapport du ministre du Travail sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées

Novembre 2002

Québec

103-01604

L'ÉQUITÉ SALARIALE
un poids une mesure

Rapport du ministre du Travail

sur la mise en œuvre
de la Loi sur l'équité salariale
dans les entreprises
de 10 à 49 personnes salariées

Québec

La présente publication a été réalisée par la Commission de l'équité salariale.

Rédaction : Danielle Blain

Supervision du contenu et de la rédaction : Martine Bégin

Recherche et soutien à la rédaction : Anne-Marie Delisle
Jean Dion
Annie Jacques
Isabelle Paré
Maryse Pelletier
Johanne Tremblay

Mise en page : Silvy Gagnon

La traduction et la reproduction totale ou partielle de ce document sont autorisées sous réserve d'en mentionner la source.

Commission de l'équité salariale
200, chemin Sainte-Foy, 4e étage
QUÉBEC G1R 6A1
Tél. : 418-644-2377

Dépôt légal – 2002
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-550-40056-9

Mot du ministre

La société québécoise peut se réjouir d'être à l'avant-garde de politiques novatrices en matière de travail et d'égalité entre les femmes et les hommes. La Loi sur l'équité salariale, adoptée à l'unanimité en 1996, témoigne de cette longue avancée sociale.

Plus que l'égalité salariale qui assure le même salaire pour les mêmes emplois, la Loi sur l'équité salariale oblige les entreprises à réaliser un exercice de comparaison d'emplois exercés par des femmes et des hommes, ces emplois non identiques ayant des valeurs équivalentes.

Bien sûr, un tel exercice impose des efforts aux dirigeantes et aux dirigeants d'entreprises de petite taille. Ceux-ci doivent remettre en question des perceptions et des présomptions qui sont souvent à la base de l'organisation du travail, des méthodes d'évaluation des emplois et de la rémunération afin de réaliser le plus objectivement possible leur exercice d'équité salariale. Cela suppose aussi un effort financier si la preuve est faite que des écarts ont cours et que des ajustements s'imposent.

Le gouvernement a toujours eu une grande confiance envers les entreprises du Québec et leurs préoccupations sociales. C'est pourquoi il a conçu une loi respectueuse de leur taille et de leur spécificité en imposant des obligations différentes selon le nombre de personnes salariées. Pour aider et suivre de près le travail des entreprises et des syndicats, s'il en est, un rapport sur la mise en œuvre dans les milieux comptant de 10 à 49 personnes salariées a été prévu dans la Loi pour le 21 novembre 2002, afin d'évaluer la situation et de mesurer le chemin parcouru, les écueils, les bénéfices et les ajustements législatifs requis.

Le présent rapport que je dépose à l'Assemblée nationale trace le portrait de mise en œuvre dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Il met en évidence des bénéfices encourus, formule un certain nombre d'engagements concrets de la Commission de l'équité salariale, chargée d'outiller les partenaires et d'administrer la Loi, et propose certaines orientations de modifications législatives qui, sans changer les fondements de la Loi, visent à améliorer la protection des salariées et l'application de cette loi qui doit rester accessible, praticable et vivante.

Je vous invite donc à lire ce bilan de l'équité salariale au Québec. Comme moi, vous remarquerez que l'atteinte et le maintien de cette non-discrimination salariale à l'endroit des femmes fait appel à un changement profond de valeurs et de pratiques de gestion et oblige à une vigilance de tous les instants pour reconnaître la contribution des ressources humaines à la renommée du monde du travail au Québec.

Jean Rochon

Mot de la présidente

Le présent rapport relatif à l'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées marque un tournant irréversible dans la reconnaissance sociale, à sa juste mesure, de la valeur du travail des femmes au Québec.

Réaliser l'équité salariale veut dire plus qu'appliquer une loi qui oblige une même rémunération entre des emplois équivalents. C'est amorcer une réflexion stratégique pour voir de l'autre côté du miroir, celui qui cache les préjugés sexistes inhérents à la structure sociale et du travail, et à l'échelle de valeurs qui les sous-tendent. Cet autre côté du miroir est aussi celui d'un univers où la saine gestion et la reconnaissance des personnes à leur emploi pourra servir de leitmotiv aux entreprises pour rester performantes et compétitives.

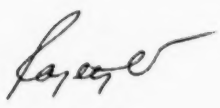
Pour rédiger ce rapport prévu à la Loi, la Commission a colligé des renseignements tirés de ses expériences de diffusion au public, d'activités de conseil et de formation aux partenaires, de publicisation de ses outils d'orientations et d'interprétation de la Loi.

De plus, depuis mon arrivée à la tête de cet organisme, des événements de consultation auprès des partenaires ont été réalisés, tels un forum et des audiences. Enfin, une vaste recherche, définie par un sondage téléphonique auprès de 4 000 entreprises de 10 à 49 personnes salariées, par un autre sondage téléphonique auprès de 400 travailleuses et par des groupes de discussion, nous a permis de prendre la mesure du chemin parcouru, des irritants, des coûts encourus, des effets positifs et des changements souhaitables.

Toute cette information traitée et évaluée nous porte à saluer le travail accompli, à souhaiter qu'il se poursuive efficacement et à formuler des initiatives de la Commission.

En effet, même si les entreprises doivent encore agir pour réaliser l'équité et la maintenir, la Commission ne restera pas les bras croisés. Elle propose des engagements formels d'actions proactives de sensibilisation et d'explication publiques de l'équité salariale et de la Loi l'encadrant, de modules de formation simples et accessibles, d'orientations claires sur des questions complexes et de consultations des partenaires. De plus, la Commission sera encore plus vigilante dans l'administration de la Loi, notamment par le traitement des plaintes avec impartialité et diligence et par l'instauration de programmes de vérification.

Ce rapport se veut donc une occasion privilégiée pour réaffirmer la nécessité de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe. Il permet surtout de rappeler à notre mémoire collective qu'une société se bâtit réellement sur les droits quand on peut en mesurer la portée et les effets sur des changements concrets opérés dans le quotidien du travail et de la vie courante. Dans le cas de l'équité salariale, c'est donner un poids, une mesure aux emplois équivalents.



Rosette Côté

Table des matières

PARTIE 1 –MISE EN ŒUVRE DE LA LOI 3

Section 1 – PORTRAIT DES ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES 3

Section 2 – OBLIGATIONS FAITES AUX ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES 9

Section 3 – PORTRAIT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DANS LES ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES 11

3.1- Cueillette des renseignements 11

3.2- Résultats 12

3.2.1 – Notoriété et compréhension des objectifs de la Loi 12

3.2.2 – État d'avancement des démarches d'équité salariale 15

3.2.3 – Étapes franchies et poursuite des travaux 18

3.2.4 – Bénéfices et coûts de la démarche d'équité salariale 19

3.2.5 – Effets inattendus 23

Section 4 – FACTEURS EXPLIQUANT L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX 26

4.1 – Facteurs généraux 26

4.1.1 – Introduction de nouvelles valeurs 26

4.1.2 – Transformation dans les pratiques de gestion 27

4.1.3 – Équivoques 27

4.2 – Facteurs reliés aux réalités des entreprises 28

4.2.1 – Taille des entreprises 28

4.2.2 – Vulnérabilité des milieux non syndiqués 29

4.2.3 – Milieux récalcitrants 30

4.3 – Facteurs reliés aux difficultés d'application de la Loi 31

4.4 – Facteurs reliés au travail de la Commission 33

Section 5 – INITIATIVES DE LA COMMISSION 35

5.1 – Initiatives récentes 35

5.2 – Initiatives prévues 36

5.2.1 – Mesures d'appui aux travailleuses non syndiquées 36

5.2.2 – Mise en place d'un programme de vérification 37

5.2.3 – Intensification des interventions en partenariat 37

5.2.4 – Relance, raffinement et développement de la formation 37

5.2.5 – Développement d'outils 38

5.2.6 – Réalisation de recherches 38

5.2.7 – Sensibilisation des différentes clientèles 38

PARTIE 2 –ORIENTATIONS DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES 43

1. Processus de conciliation 43
2. Pouvoir d'accommodement raisonnable 44
3. Démarche applicable aux entreprises n'ayant pas de comparateur masculin 45
4. Assujettissement de l'ensemble des entreprises de 10 personnes salariées ou plus 46
5. Précisions du contenu de l'affichage dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées 47
6. Encadrement du programme d'équité salariale distinct 47
7. Modalités en vue de faciliter le maintien de l'équité salariale 48
8. Plainte de mauvaise foi dans le cadre du maintien de l'équité salariale 49
9. Assouplissement du processus réglementaire de la Commission 50
10. Authenticité des documents de la Commission 50
11. Date du dépôt du rapport annuel de la Commission 51

CONCLUSION 53

Liste des tableaux

Tableau I – Répartition des entreprises par région 4

Tableau II – Répartition des entreprises par secteur d'activité 5

Tableau III – Pourcentage d'employés, d'hommes et de femmes dans les entreprises québécoises 6

Tableau IV – Pourcentage d'employés, d'hommes et de femmes, syndiqués et non syndiqués dans les entreprises québécoises 8

Tableau V - Raisons principales invoquées parmi les entreprises n'ayant pas commencé leurs travaux d'équité salariale 14

Tableau VI - Entreprises québécoises de 10 à 49 personnes salariées ayant terminé ou débuté les travaux d'équité salariale selon les secteurs d'activité 16

Tableau VII - Entreprises québécoises de 10 à 49 personnes salariées ayant terminé ou débuté les travaux d'équité salariale, selon la strate régionale 17

Tableau VIII – Étapes réalisées au cours de la démarche d'équité salariale 18

Tableau IX - Ajustements salariaux versés relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale .. 20

Tableau X - Emplois de femmes ayant bénéficié d'ajustements salariaux relatifs à la Loi sur l'équité salariale et pourcentage moyen d'ajustement 21

Tableau XI - Impact des ajustements salariaux sur la masse salariale de l'entreprise 22

Tableau XII - Dépenses engendrées par les démarches d'équité salariale (outre les ajustements salariaux) 23

Tableau XIII - Impacts positifs de l'équité salariale dans l'entreprise 24

Introduction

Où en est rendue la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de petite taille qui y sont assujetties? Telle est la question à laquelle vient répondre le Rapport déposé à l'Assemblée nationale conformément aux prescriptions de la Loi.

Un peu plus de cinq ans après la mise en vigueur des dispositions visant l'application de la Loi dans les entreprises, ce rapport produit par la Commission de l'équité salariale trace un portrait de l'état d'avancement des exercices effectués dans les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées. Adoptée en 1996, la Loi définit aux employeurs des obligations modulées selon la taille des entreprises : celles comptant 50 personnes salariées ou plus sont tenues de réaliser un programme d'équité salariale et celles comptant 100 personnes ou plus doivent de plus se doter d'un comité d'équité salariale. Pour leur part, les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées n'ont pas d'obligation de moyens mais une obligation de résultats, soit de déterminer si des ajustements salariaux sont nécessaires, dans le cadre d'une démarche exempte de discrimination fondée sur le sexe, à la suite de laquelle les résultats doivent être affichés.

Conscient du défi que représentait l'application d'une loi si novatrice, particulièrement dans les entreprises de petite taille, le gouvernement québécois demandait au ministre du Travail le dépôt d'un premier rapport, un an après l'expiration du délai de réalisation des exercices d'équité salariale, soit le 21 novembre 2002. Ce rapport devait en évaluer la mise en œuvre dans les entreprises de petite taille, expliquer l'évolution de la situation et pouvoir, le cas échéant, proposer des modifications afin de rajuster le tir pour augmenter les chances de succès de cette grande aventure qu'est l'atteinte de l'équité salariale pour les femmes du Québec.

Il semble pertinent de rappeler le sens de l'équité salariale. D'abord, c'est une question de droit : le droit à l'égalité pour les femmes qui, pour un travail équivalent, doivent recevoir une rémunération égale à celle de leurs collègues masculins. Ensuite, il s'agit d'une mesure sociale qui veut reconnaître à sa juste valeur les habiletés des femmes et le travail effectué traditionnellement par celles-ci. C'est aussi une mesure économique en ce sens que, en corrigeant les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe, l'équité salariale favorise une plus grande autonomie financière des personnes qui détiennent ces emplois. Enfin, l'équité salariale constitue un élément important des grandes politiques du travail puisque, inscrite dans le cadre des relations du travail, elle contribue, surtout dans les entreprises de plus petite taille, à une structuration des pratiques de gestion des ressources humaines et de rémunération.

Si, comme on le verra plus loin, les défis posés par la Loi sont toujours d'actualité, les renseignements colligés par la Commission de l'équité salariale auprès des entreprises de 10 à 49 personnes salariées indiquent que les démarches d'équité salariale auraient été complétées ou seraient en cours de réalisation dans près d'une

entreprise sur deux et que plus des deux tiers des entreprises ayant terminé leurs travaux estiment que l'exercice a eu des effets positifs dans leur organisation.

Les cinq ans d'existence de la Loi sur l'équité salariale montrent que les changements sont importants et que le mouvement est irréversible.

Le présent rapport se divise en deux parties. En s'appuyant particulièrement sur les démarches d'équité salariale réalisées dans les entreprises et sur les résultats d'une vaste enquête en trois volets, soit un sondage auprès des entreprises, un sondage auprès des travailleuses et des groupes de discussion, la première partie trace le portrait de la mise en œuvre de la Loi dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées et présente les principaux résultats obtenus. Les initiatives que la Commission a prises depuis sa création et celles qu'elle entend mener au cours des prochains mois, entre autres auprès des partenaires, y sont aussi présentées.

La deuxième partie détaille quelques orientations de modifications législatives à être apportées à la Loi, sans toucher à ses fondements. Elles ont pour but de simplifier la vie des entreprises, d'améliorer la protection des salariées et de permettre à la Commission de jouer pleinement son rôle de facilitatrice et d'instance de règlement non contentieux des différends, lesquels peuvent surgir tant lors de la réalisation des démarches que dans le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise.

Pour que les travailleuses et les travailleurs du Québec aient droit au plein bénéfice de la Loi, il reste encore bien du chemin à parcourir. On le sait, l'atteinte de l'équité salariale fait appel à un changement de mentalités et exige une révision importante de certaines pratiques des entreprises. Ce bilan démontre bien que l'appel de « un poids, une mesure » a été entendu et que, progressivement, les valeurs d'équité véhiculées par la Loi s'imposent dans le monde du travail.

PARTIE 1 -

Mise en oeuvre de la Loi

PARTIE 1 – MISE EN ŒUVRE DE LA LOI

Section 1 – PORTRAIT DES ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES

Les entreprises

Chaque semaine au Québec, des entreprises naissent ou meurent; il arrive aussi qu'elles fusionnent, diversifient, intensifient ou réduisent leurs activités. Ces transformations ont souvent un effet immédiat ou à court terme sur le nombre de personnes employées dans les entreprises. En tracer un portrait équivaut donc à proposer un cliché d'une réalité changeante, en constante évolution.

Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), le Québec, en juin 2001, comptait 231 149 entreprises[1]. De ce nombre, 34 902, soit 15 %, employaient de 10 à 49 personnes. À titre de comparaison, 185 544 entreprises (80,3 %) comptaient moins de dix personnes salariées, 5 464 autres (2,4 %) en employaient de 50 à 99 et 5 239 (2,3 %) retenaient les services de 100 personnes ou plus.

À part les entreprises de juridiction fédérale[2], les entreprises de dix personnes salariées ou plus sont tenues de réaliser un exercice d'équité salariale. Les organismes publics sont aussi assujettis à la Loi mais, pour des besoins statistiques, ils ne comptent ici que pour une seule entreprise.

33 542 entreprises de 10 à 49 personnes salariées sont assujetties à la Loi sur l'équité salariale

L'exclusion ou, selon le cas, le regroupement de ces entreprises a permis d'estimer qu'en juin 2001, le Québec comptait 33 542 entreprises de 10 à 49 personnes salariées qui sont assujetties à la Loi sur l'équité salariale.

Ces entreprises sont inégalement réparties dans les régions du Québec. Comme l'indique le tableau I, c'est dans la région de Montréal qu'on en trouve le plus grand nombre (11 331), puis en Montérégie (5 126) et dans la région de la Capitale nationale (3 022).

---

1 Institut de la statistique du Québec, juin 2001. À moins d'indication contraire, les chiffres contenus dans cette section proviennent de l'ISQ et ont été traités par la Direction de l'analyse et du soutien à la clientèle de la Commission de l'équité salariale.

2 Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du parlement canadien, sont essentiellement : les banques, les entreprises de communication, les entreprises de transport interprovincial, les entreprises des secteurs de la navigation et du transport par eau, ainsi que du transport aérien. Voir : *Le Code canadien du travail*, L.R.C.1985, ch. L-2.

TABLEAU I – RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR RÉGION

RÉGIONS ADMINISTRATIVES DU QUÉBEC	NOMBRE D'ENTREPRISES COMPTANT DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES	%
Bas-Saint-Laurent	867	2,6
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1 134	3,3
Capitale nationale	3 022	9
Mauricie	976	2,9
Estrie	1 200	3,6
Montréal	11 331	33,7
Outaouais	871	2,6
Abitibi-Témiscamingue	606	1,8
Côte-Nord	441	1,3
Nord-du-Québec	142	0,4
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	455	1,4
Chaudière-Appalaches	1 530	4,6
Laval	1 619	4,8
Lanaudière	1 296	3,8
Laurentides	1 877	5,6
Montérégie	5 126	15,3
Centre-du-Québec	1 049	3,1
TOTAL QUÉBÉCOIS	**33 542**	**100***

* En raison des arrondissements, le total des pourcentages peut ne pas égaler 100.

Source : ISQ, juin 2001. Compilation de la Commission de l'équité salariale.

Par contre, ces mêmes données indiquent que ces entreprises sont présentes dans tous les secteurs d'activité. Le tableau II révèle qu'elles sont plus nombreuses dans les secteurs du commerce de détail, où elles représentent 16 % du nombre total des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, de l'hébergement et des services de restauration (14,3 %), de la fabrication (11,8 %), du commerce de gros (9,8 %) et de la construction (9,2 %).

TABLEAU II – RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	NOMBRE D'ENTREPRISES COMPTANT DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES	%
Commerce de détail	5 368	16
Hébergement et services de restauration	4 811	14,3
Fabrication	3 952	11,8
Commerce de gros	3 291	9,8
Construction	3 086	9,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 348	7
Soins de santé et assistance sociale	2 137	6,4
Autres services, sauf les administrations publiques	2 110	6,3
Services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement	1 504	4,5
Finance et assurance	1 238	3,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	706	2,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	680	2
Arts, spectacles et loisirs	677	2
Industrie de l'information et industrie culturelle	474	1,4
Gestion de sociétés et d'entreprises	427	1,3
Administrations publiques	350	1
Transport et entreposage	292	0,9
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	76	0,2
Services publics	14	0,04
Services d'enseignement	1	0
TOTAL QUÉBÉCOIS	**33 542**	**100***

* En raison des arrondissements, le total des pourcentages peut ne pas égaler 100.

Source : ISQ, juin 2001. Compilation de la Commission de l'équité salariale.

Le portrait des entreprises de 10 à 49 personnes salariées ne serait pas complet sans une précision. Exception faite des entreprises de juridiction fédérale, la plupart des entreprises de 10 personnes salariées ou plus sont assujetties à la Loi. On dit bien « la plupart » puisque dans l'état actuel de la Loi, les entreprises qui ne comptaient pas 10 personnes salariées pendant la période de référence d'un an[3] fixée par le législateur n'y sont pas soumises.

C'est ainsi que certaines entreprises québécoises, bien que comptant aujourd'hui un effectif de 25, 55 ou 200 personnes, ne sont pas assujetties à la Loi. Il est difficile d'estimer le nombre des entreprises ainsi soustraites à l'obligation d'effectuer un exercice d'équité salariale. Toutefois, considérant le nombre élevé de nouvelles

[3] Voir article 6 de la Loi sur l'équité salariale, L.R.Q., c. E-12.001.

entreprises qui se créent annuellement, il apparaît important de proposer une modification à la Loi. Cette modification, présentée à la seconde partie du présent rapport, permettrait de corriger cette inégalité des entreprises devant la Loi.

Les personnes salariées

Une fois relevé le défi d'estimer le nombre d'entreprises assujetties à la Loi dont l'effectif se situe entre 10 et 49 personnes, reste celui de déterminer la proportion de la main-d'œuvre qui y travaille. Il se révèle très difficile de déterminer la proportion exacte de la main-d'œuvre présente dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. Les données disponibles, intéressantes parce qu'elles compilent la main-d'œuvre et sa composition sexuelle dans les entreprises, sont celles de Statistique Canada[4]. Celles-ci sont cependant regroupées en strates (0-19 et 20 à 99 employés), lesquelles diffèrent de celles déterminées par la Loi (0-9, 10-49, 50-99 personnes salariées, etc.).

Certains renseignements permettent cependant d'apporter un éclairage intéressant. En effet, le tableau III montre que près de 62 % des personnes salariées au Québec travaillent dans des entreprises de 0 à 99 personnes salariées. Selon les estimations de la Commission, les entreprises de 10 à 49 personnes salariées emploieraient près du tiers de la main-d'œuvre québécoise.

On peut aussi affirmer que plus l'entreprise est petite plus la proportion de femmes dans l'entreprise est grande (53 % versus 45 %) comparativement aux hommes qui sont plus nombreux lorsque la taille de l'entreprise augmente (47 % versus 55 %).

TABLEAU III – POURCENTAGE D'EMPLOYÉS, D'HOMMES ET DE FEMMES DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES

ENTREPRISES	EMPLOYÉS (%)	HOMMES (%)	FEMMES (%)
0-19 employés	31	47	53
20-99 employés	31	55	45

Source : *Revue chronologique de la population active,* Statistique Canada, 2001. Compilation de la Commission de l'équité salariale.

Côté monétaire, « en 2000, le ratio du revenu des femmes sur celui des hommes était de 67 %, une différence attribuable en bonne partie aux conditions de travail. »[5] Le revenu qui sert de base à l'établissement de ce ratio est composé de tous les types de revenus, tels que les rentes, les intérêts, le salaire, etc., mais il ne tient pas compte du nombre d'heures ou de semaines travaillées. Pour établir une comparaison plus fine, il est préférable de considérer le taux horaire moyen des femmes et des hommes. En 2001, le taux horaire moyen du salaire de celles-ci ne représentait encore que 83,14 % de celui des hommes. Toujours en 2001, les

4 *Revue chronologique de la population active,* Statistique Canada, 2001.
5 *Portrait social du Québec – données et analyse,* Institut de la statistique du Québec, édition 2001.

données de Statistique Canada sur la rémunération selon le sexe et le secteur d'activité[6] révèlent que dans le secteur de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique, de même que dans celui de la vente et des services – deux secteurs qui comptent un fort pourcentage d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées – le salaire horaire moyen des femmes ne représentait respectivement que 67,35 % et 76,68 % de celui des hommes.

Une démarche d'équité salariale ne suffit pas seule à régler ces inégalités parce que les causes sont multiples et qu'elles prennent leurs sources dans la société, qui tarde à reconnaître aux femmes leur part égale et entière. Cependant, la correction de la discrimination salariale entre les catégories d'emplois féminins et les catégories d'emplois masculins représente l'un des moyens adoptés par la société québécoise pour contribuer à réduire les écarts existants et, de ce fait, contribuer à une plus grande justice sociale.

85 % des entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes salariées ne comptent pas de syndicat

Comme on le verra plus loin, les renseignements colligés par la Commission confirment l'existence d'une corrélation positive entre la présence de syndicats au sein des entreprises et le degré d'avancement de leur exercice d'équité salariale. Toutefois, un sondage[7] réalisé au cours de l'été 2002 pour le compte de la Commission révèle que 85 % des entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes salariées ne comptent pas de syndicat chez elles.

D'autres données[8] permettent de compléter ce portrait concernant la syndicalisation de la main-d'œuvre dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées. En effet, on peut voir au tableau IV que 76 % des salariés non syndiqués au Québec se retrouvent dans des entreprises de 0 à 99 employés.

Plus l'entreprise est petite, plus la proportion de femmes non syndiquées augmente

Il semble évident que plus l'entreprise est petite, plus la proportion de l'effectif syndiqué diminue. D'autre part, il apparaît que 79 % des femmes non syndiquées se retrouvent dans les entreprises de 0 à 99 salariés et que près de 50 % des femmes non syndiquées au Québec travaillent dans de très petites entreprises. La tendance veut que plus l'entreprise est petite, plus la proportion de femmes non syndiquées augmente.

---

6 *Revue chronologique de la population active*, Statistique Canada, 2001.

7 *Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés*, Septembre 2002.

8 *L'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution depuis 1997 et caractéristiques en 2001*, Flash-Info, Travail et rémunération, Institut de la statistique du Québec, volume 3, numéro 4, septembre 2002, 11 p.

TABLEAU IV – POURCENTAGE D'EMPLOYÉS, D'HOMMES ET DE FEMMES, SYNDIQUÉS ET NON SYNDIQUÉS DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES

ENTREPRISES	EMPLOYÉS (%)		HOMMES (%)		FEMMES(%)	
	SYNDIQUÉS	N.SYNDIQUÉS	SYNDIQUÉS	N.SYNDIQUÉS	SYNDIQUÉES	N.SYNDIQUÉES
0-19 employés	14	43	15	38	14	49
20-99 employés	30	33	30	35	30	30

Source : *L'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution depuis 1997 et caractéristiques en 2001, Flash-Info, Travail et rémunération, ISQ, vol. 3 no 4, septembre 2002.*

Section 2 – OBLIGATIONS FAITES AUX ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes exerçant des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

La discrimination systémique est subtile et n'est pas le fruit d'une volonté délibérée. Elle résulte de facteurs historiques, économiques et culturels. Elle est présente dans les façons de faire de la société, y compris dans les systèmes d'évaluation des emplois et les modes de rémunération des entreprises. C'est sur cet état de fait que repose l'objet de la Loi sur l'équité salariale et, pour cette raison, elle oblige les entreprises à établir un programme ou à réaliser une démarche d'équité salariale exempte de discrimination fondée sur le sexe.

L'équité salariale consiste à offrir, pour des emplois traditionnellement occupés par des femmes, une rémunération égale à celle accordée pour des emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur dans l'entreprise. C'est le concept de salaire égal pour un travail équivalent. Ce concept est différent de celui de l'égalité salariale. L'égalité salariale vise à payer un salaire égal pour un même emploi, alors que l'équité salariale vise à payer un même salaire pour des emplois différents, mais équivalents.

Il est reconnu qu'un exercice d'équité salariale consiste habituellement à comparer, au sein de l'entreprise, les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes. La détermination de cette équivalence s'obtient en évaluant les emplois, c'est-à-dire en donnant par exemple un pointage à chaque emploi pour les qualifications qu'il requiert, les responsabilités qui sont assumées, les efforts (physiques, intellectuels, etc.) exigés et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Par la suite, il s'agit d'estimer les écarts salariaux entre les catégories d'emplois féminins et masculins en comparant chaque catégorie d'emplois féminins aux catégories d'emplois masculins qui lui sont équivalentes dans l'entreprise.

La Loi sur l'équité salariale précise ces diverses modalités d'application. Les obligations faites aux entreprises, aux fins de la réalisation de leur exercice d'équité salariale, varient selon la taille de ces entreprises. La section III du chapitre 2 de la Loi décrit précisément les obligations s'appliquant aux entreprises comptant plus de dix mais moins de 50 personnes salariées. Ces employeurs doivent déterminer les ajustements salariaux nécessaires et ils doivent s'assurer que leur démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe. Cependant, contrairement aux entreprises comptant 50 personnes salariées ou plus, la Loi ne les oblige pas à passer par les étapes formelles d'un programme d'équité salariale.

Une fois leur démarche terminée, les chefs d'entreprises doivent en afficher les résultats. Cet affichage doit comprendre les ajustements salariaux qui permettent d'atteindre l'équité salariale ou un avis à l'effet qu'aucun ajustement n'est requis. Il doit aussi contenir les renseignements relatifs aux droits des personnes salariées et aux recours possibles. Dans l'hypothèse où des ajustements salariaux étaient payables, ceux-ci devaient commencer à être versés le 21 novembre 2001 et pouvaient être étalés sur une période maximale de quatre ans.

Ainsi, les dirigeantes et dirigeants d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées n'ont pas de démarche prescrite quant au type d'exercice qu'ils réalisent, mais des résultats n'en sont pas moins attendus.

Rappelons, par ailleurs, que certaines entreprises ne comptant aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine ne peuvent, de ce fait, les comparer à l'interne à des catégories d'emplois occupés par des femmes. Ces entreprises ne peuvent donc actuellement compléter leur exercice d'équité salariale.

La Loi prévoit que la Commission de l'équité salariale peut, par le biais d'un règlement, déterminer ou indiquer la procédure à suivre afin que ces entreprises puissent réaliser leur exercice d'équité salariale. Les recherches réalisées sous l'égide de la Commission lui permettent d'estimer à environ 2 000 le nombre d'entreprises sans comparateur masculin et de constater qu'elles se retrouvent principalement chez celles qui comptent de 10 à 49 personnes salariées. En vertu de l'article 114 de la Loi, la Commission de l'équité salariale a la responsabilité de déterminer des comparateurs masculins externes pour répondre à cette situation particulière. Diverses approches ont été étudiées par la Commission et ont fait l'objet de consultations auprès des partenaires. L'approche retenue et proposée par la Commission permettrait de répondre aux attentes des entreprises sans comparateur masculin et à celles de leur personnel. Cette approche suppose une modification législative décrite dans la deuxième partie du rapport.

Section 3 – PORTRAIT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DANS LES ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES

3.1- CUEILLETTE DES RENSEIGNEMENTS

Contrairement à d'autres organismes implantés depuis plus longtemps, la Commission de l'équité salariale ne dispose pas, à l'heure actuelle, d'outils ou de moyens lui permettant de connaître avec précision le degré de mise en oeuvre de la Loi qu'elle doit faire appliquer. Pour pallier cet état de fait, la Commission a décidé, au début de 2002, de prendre un certain nombre d'initiatives de collecte d'informations. Ce faisant, elle souhaitait :

- prendre la mesure de la mise en œuvre de la Loi dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées et des diverses problématiques s'y rattachant;
- pouvoir mieux orienter ses activités en fonction des besoins réels des milieux de travail.

Ces multiples activités ont été l'occasion pour la Commission de resserrer et d'enrichir ses liens de partenariat avec les représentantes et les représentants des groupes de femmes et des associations patronales, syndicales et professionnelles concernées à divers titres par la réalisation des démarches d'équité salariale.

C'est ainsi que, le 18 juin dernier, un Forum sur l'équité salariale a réuni à Montréal quelque cent participantes et participants provenant de ces divers milieux. Les partenaires de la Commission ont pu, ensemble, discuter des problèmes vécus aux différentes étapes du processus et des solutions préconisées, notamment pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

Au cours de l'été, la firme Léger Marketing a réalisé, pour le compte de la Commission, une recherche en trois volets sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées[9]. Le premier volet, le **sondage auprès des entreprises**, consistait en une enquête téléphonique qui a permis d'interroger les représentantes et les représentants de 3899 entreprises[10] sur le degré d'avancement des travaux dans leur milieu de travail respectif. Cette première série d'informations a ensuite été complétée par une autre enquête téléphonique : le **sondage auprès des travailleuses** qui, cette fois, consistait à rejoindre 400 salariées de ces mêmes entreprises[11]. Enfin, ces résultats quantitatifs ont été approfondis lors de dix **groupes de discussion**, tenus à Montréal et à Québec, avec des personnes salariées, des personnes représentant

---

[9] *Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés*, Septembre 2002.

[10] La marge d'erreur pour l'ensemble des répondantes et des répondants s'établit à plus ou moins 1,6 %, et ce, dans un intervalle de confiance de 95 %.

[11] La marge d'erreur pour l'ensemble des répondantes s'établit à plus ou moins 5 %, et ce, dans un intervalle de confiance de 95 %.

des entreprises ou des organismes partenaires et des consultantes ou consultants en gestion des ressources humaines ayant collaboré à la réalisation de démarches d'équité salariale dans divers milieux de travail. Les résultats de ces groupes de discussion ont été regroupés dans un rapport d'étude qualitative.

Parallèlement, la Commission a effectué en septembre 2002 une évaluation qualitative des travaux d'équité salariale auprès de 105 entreprises de 10 à 49 personnes salariées afin de connaître les étapes suivies par les chefs d'entreprises aux fins de la réalisation de leur démarche d'équité salariale et, le cas échéant, les motifs invoqués par celles et ceux qui n'avaient pas complété ou commencé la démarche.

Enfin, dans la foulée du Forum de juin, la présidente de la Commission a invité un certain nombre de spécialistes, de représentantes et de représentants d'associations patronales, syndicales, professionnelles et de groupes de femmes à venir exposer leurs points de vue détaillés sur une série de problématiques touchant ou influençant la réalisation des démarches d'équité salariale, toujours dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, lors d'audiences qui ont eu lieu les 1er, 2 et 3 octobre, à Montréal et à Québec.

3.2- RÉSULTATS

Tous les renseignements colligés au cours des derniers mois par la Commission, qui s'ajoutent à ceux recueillis depuis sa création, font émerger un constat fondamental : cinq ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, celle-ci fait désormais partie intégrante du cadre dans lequel opèrent les entreprises. Les démarches d'équité salariale réalisées ou en cours de réalisation ont effectivement entraîné des changements importants dans le monde du travail.

3.2.1 – Notoriété et compréhension des objectifs de la Loi

Dès le début 2002, 70 % des personnes interrogées savent que la Loi sur l'équité salariale existe

Les diverses activités de communication et de formation menées par la Commission depuis 1997, jumelées aux envois directs faits aux entreprises visées par la Loi, ont largement contribué à faire connaître cette dernière. De fait, un sondage omnibus réalisé au Québec au tout début de 2002[12] indiquait déjà que 70 % des personnes interrogées savaient que la Loi sur l'équité salariale existe. Les milieux d'affaires en sont donc informés. Pour reprendre les propos de certaines personnes lors de l'un des groupes de discussion, « ça serait dur pour une entreprise de dire qu'elle n'est pas au courant ». De la même façon, le sondage auprès des travailleuses faisait ressortir un taux de notoriété de la Loi de 63 % au sein de ce groupe. Cinq ans après l'entrée en vigueur de la Loi, ce taux de notoriété se compare avantageusement à celui de plusieurs autres lois du travail ou sociales.

---

[12] Sondage omnibus – *Équité salariale*, Cossette Communication-Marketing, février 2002.

Cette connaissance demeure toutefois inégalement répartie. Le sondage auprès des travailleuses a révélé que, si 36 % des répondantes ignoraient l'existence de la Loi, ce pourcentage était de 46 % chez celles dont l'entreprise n'avait pas commencé ses travaux d'équité salariale. On peut donc déduire qu'outre les activités de sensibilisation et de formation de la Commission, un des leviers importants de la connaissance de la Loi demeure la réalisation de l'exercice d'équité salariale dans les entreprises.

Bien que la Loi jouisse d'une bonne notoriété, il faut toutefois constater que, si le nom et l'existence de la Loi sont connus, son contenu l'est beaucoup moins et que des problèmes de compréhension persistent chez les clientèles. Que ce soit dans le cadre des demandes d'information reçues au service de renseignements téléphonique de la Commission, lors de sessions de formation, voire au moment des enquêtes, le personnel de la Commission est souvent témoin de compréhensions erronées ou incomplètes de la Loi sur l'équité salariale. Cette confusion, notamment à propos de l'objet de la Loi et de son champ d'application, se vérifie dans le sondage auprès des travailleuses et celui auprès des entreprises.

Ainsi, lorsqu'on leur a demandé de formuler les objectifs de la Loi, plusieurs salariées ont indiqué que, à leur avis, la Loi sur l'équité salariale vise l'attribution d'un salaire égal aux travailleuses et aux travailleurs qui effectuent un même emploi. Cette perception se rapproche des résultats d'un sondage[13] effectué en 1999 par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), dans le cadre duquel 60 % des travailleuses interrogées confondaient équité et égalité salariale. Cette connaissance insuffisante du principe de l'équité salariale serait, aux dires de la Centrale des syndicats démocratiques[14], un des motifs expliquant que des démarches ne soient pas mises en place dans plusieurs entreprises.

Pour leur part, les raisons invoquées par les représentantes et représentants d'entreprises n'ayant pas commencé leurs travaux d'équité salariale pour justifier leur retard sont également très révélatrices, comme en témoigne le tableau V.

---

[13] *L'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées au Québec dans les petites entreprises : recommandations*, Mémoire conjoint présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre de la consultation publique sur l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et Fédération des femmes du Québec, Montréal, septembre 2002.

[14] *Position de la CSD sur le document de consultation de la Commission de l'équité salariale*, Centrale des syndicats démocratiques, Montréal, septembre 2002.

TABLEAU V - RAISONS PRINCIPALES INVOQUÉES PARMI LES ENTREPRISES N'AYANT PAS COMMENCÉ LEURS TRAVAUX D'ÉQUITÉ SALARIALE

RAISONS INVOQUÉES	%
L'entreprise n'est pas assujettie à la Loi	14
Les employés sont payés en fonction de leurs tâches	12
Tous les employés ont le salaire minimum	10
Tous les employés ont le même salaire	10
L'entreprise juge que les salaires sont équitables	10
Il n'y a que des hommes dans l'entreprise	10
L'entreprise ne dispose pas d'emplois d'hommes	9
Ne savait pas que la Loi sur l'équité salariale existe	5
Il n'y a qu'une ou très peu de femmes dans l'entreprise	5
Manque de temps	4
Manque de personnel qui connaît le dossier	3
Les hommes et les femmes occupent des postes similaires	3
Pas intéressé, ne voit pas l'utilité du programme	2
Les salaires sont régis par des conventions collectives	2
Les femmes sont bien payées	2
Il y a plus de femmes que d'hommes dans l'entreprise	2
Manque de ressources humaines	1
L'entreprise est trop petite	1
Complexité de la démarche	1
Autres	3
NSP / Refus	6

Note : Chaque répondante ou répondant pouvant fournir deux réponses, le total excède 100 %.

Source : Étude Léger Marketing – CÉS, *Volet 1 – Situation des entreprises*.[15]

Outre le non-assujettissement à la Loi et l'absence d'emplois d'hommes ou d'emplois de femmes au sein de l'entreprise, les motifs les plus souvent invoqués par les répondantes et les répondants au sondage auprès des entreprises révèlent aussi une incompréhension de la Loi ou, du moins, une confusion (salaire en fonction des tâches, salaires équitables ou salaire unique, peu de salariés, conventions collectives, etc.).

À tout le moins, l'ensemble de ces données suggère que, si la Loi sur l'équité salariale bénéficie d'un taux de notoriété élevé, la compréhension de son objet, de son champ d'application ou encore des différences entre équité salariale et égalité salariale demeure par contre déficiente chez plusieurs intervenantes et intervenants directement concernés. Un certain nombre des initiatives prévues par la

[15] *Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, État d'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés, Volet 1 – Situation des entreprises,* septembre 2002.

Commission, présentées à la fin de cette partie du rapport, devrait combler ces lacunes.

3.2.2 – État d'avancement des démarches d'équité salariale

39 % des 3 899 représentantes et représentants d'entreprises déclaraient avoir terminé leur démarche d'équité salariale

Le sondage auprès des entreprises révèle que 39 % des 3 899 représentantes et représentants[16] d'entreprises déclaraient avoir terminé leur démarche d'équité salariale. Toujours selon ce sondage, des démarches auraient été en cours dans 8 % des entreprises québécoises de 10 à 49 personnes salariées. Ainsi, près d'une entreprise de 10 à 49 personnes salariées sur deux dit avoir terminé ou entrepris ses travaux d'équité salariale.

Les résultats des sondages réalisés pour le compte de la Commission sont également appuyés par ceux de récentes enquêtes réalisées par diverses organisations. Ainsi, une enquête menée auprès de ses membres par la section québécoise de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante[17] (FCEI) révèle que 51,8 % des entreprises membres qui comptent de 10 à 49 personnes salariées ont entamé la démarche d'équité salariale.

Ces résultats, mis en rapport avec ceux de sondages antérieurs, témoignent de la progression importante des démarches dans ces milieux de travail. En effet, les résultats de sondages effectués d'une part par l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec[18] et d'autre part par la Commission de l'équité salariale[19], démontraient que 22 % des entreprises de 10 à 49 personnes salariées avaient terminé leurs travaux.

Une entreprise de 10 à 49 salariés sur deux dit avoir terminé ou entrepris ses travaux d'équité salariale

De son côté, le sondage auprès des travailleuses indique que 54 % des répondantes disent que leur entreprise n'avait pas, à leur connaissance, amorcé ses travaux d'équité salariale. Cette proportion augmente sensiblement dans les domaines de la restauration (60 %), du commerce de détail (67 %) et de la construction (69 %).

Par ailleurs, lors des groupes de discussion, les consultantes et les consultants en équité salariale ont souligné qu'il existait à leur avis d'importantes différences selon les secteurs d'activité des entreprises. De fait, comme l'indique le tableau VI, le sondage auprès des entreprises fait ressortir d'importantes différences sectorielles.

---

16 51 % des répondants étaient des femmes et 49 % des répondants étaient des hommes.

17 *300 jours plus tard : les PME et l'équité salariale*, La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, mémoire présenté aux audiences de la Commission de l'équité salariale, Montréal, octobre 2002.

18 *Sondage CROP-ORHRI sur l'état de la réalisation de l'équité salariale*, Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, Montréal, juillet 2001.

19 *Étude sur l'avancement des travaux en matière d'équité salariale dans les entreprises québécoises*, SOM recherches et sondages, juillet 2001.

TABLEAU VI - ENTREPRISES QUÉBÉCOISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES AYANT TERMINÉ OU DÉBUTÉ LES TRAVAUX D'ÉQUITÉ SALARIALE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Travaux terminés %	Travaux débutés %
Finance, assurance, immobilier	58	4
Grossiste	47	10
Génie, architecture, comptabilité	46	14
Santé	46	6
Manufacture	44	7
Associations, organisations, religion	43	7
Commerce au détail	38	7
Services personnels et d'affaires	32	8
Construction, entrepreneurs	32	5
Agriculture, foresterie, mines	31	7
Transport, communications, services publics	26	8
Éducation et services sociaux	23	14

Source : Étude Léger Marketing – CÉS, *Volet 1 – Situation des entreprises.*

Les travaux sont plus avancés dans les secteurs à forte proportion de main-d'œuvre féminine comparativement aux secteurs fortement masculins

Le tableau VI permet de conclure qu'exception faite de l'éducation et des services sociaux, les travaux d'équité salariale sont plus avancés dans les secteurs susceptibles d'engager une forte proportion de main-d'œuvre féminine (finance, assurance, commerce en gros, santé, etc.) comparativement aux secteurs fortement masculins comme l'agriculture, la foresterie et la construction qui accusent un retard. La présence de plusieurs entreprises sans comparateurs masculins (centres de la petite enfance), incapables de compléter leur démarche en raison de l'absence de comparateurs masculins au sein des entreprises, contribue à expliquer les résultats du secteur « éducation et services sociaux ».

Notons que la pratique de la Commission ainsi que les résultats de son évaluation qualitative des travaux d'équité salariale dans les entreprises lui permettent de constater qu'au-delà des secteurs, les activités de certains regroupements d'entreprises (bannières, franchiseurs, associations sectorielles d'entreprises) ont des effets d'entraînement sur le respect de la Loi par leurs membres. Il semble qu'une sensibilisation aux obligations de la Loi sur l'équité salariale provenant de familles d'affaires, accompagnée d'un soutien technique adapté à la réalité de l'entreprise, a un effet déclencheur sur la réalisation des travaux.

De plus, détaillés en fonction des régions géographiques[20], les résultats du sondage auprès des entreprises révèlent que ces dernières seraient proportionnellement plus

[20] Aux fins de la réalisation de l'enquête, les régions administratives du Québec avaient été regroupées en « strates » à partir desquelles ont été échantillonnées tant les entreprises que les personnes salariées, au prorata du poids des entreprises dans chacune de ces strates.

Les entreprises des régions du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Saguenay–Lac-St-Jean et de la Côte-Nord seraient plus nombreuses à avoir terminé leurs travaux d'équité salariale

nombreuses à avoir terminé leurs travaux d'équité salariale dans les régions du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de la Côte-Nord. Inversement, les entreprises de la région de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec accuseraient un plus grand retard par rapport à la moyenne. Les données sur les entreprises qui ont débuté leur démarche sans l'avoir complétée démontrent pour leur part que les entreprises situées dans la région de Montréal, de Laval et de la Montérégie sont proportionnellement moins nombreuses à avoir commencé leurs travaux. Le tableau VII illustre ces données.

TABLEAU VII - ENTREPRISES QUÉBÉCOISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES AYANT TERMINÉ OU DÉBUTÉ LES TRAVAUX D'ÉQUITÉ SALARIALE, SELON LA STRATE RÉGIONALE

RÉGIONS	Travaux terminés %	Travaux débutés %
Bas-St-Laurent / Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine / Saguenay-Lac-St-Jean / Côte-Nord	47	15
Capitale nationale / Chaudière-Appalaches	43	15
Mauricie / Lanaudière / Laurentides / Estrie / Centre-du-Québec	39	14
Montréal / Laval / Montérégie	37	11
Outaouais / Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec	36	12

Source : Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, *Volet 1 – Situation des entreprises.*

Pris dans leur ensemble, ces constats inciteront la Commission à articuler ses initiatives d'appui aux milieux de travail dans la réalisation des démarches d'équité salariale en fonction des particularités tant sectorielles que régionales des entreprises concernées.

Enfin, au-delà de ces particularités, il faut aussi noter que la proportion des entreprises ayant terminé leurs travaux serait plus élevée chez les entreprises comptant un syndicat. En effet, le sondage auprès des entreprises réalisé pour la Commission révèle que le pourcentage de celles comptant un syndicat et ayant terminé leurs travaux est de 43 % alors qu'il est de 39 % pour l'ensemble des entreprises. Une enquête de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)[21] auprès des syndicats de 189 entreprises de 10 à 49 personnes salariées du secteur privé tend à confirmer ce fait en révélant que 42 % du total de ces entreprises avaient terminé leurs travaux, et ce, au début 2002.

[21] *Présentation à la consultation publique de la Commission de l'équité salariale concernant la Loi sur l'équité salariale*, Confédération des syndicats nationaux, Montréal, septembre 2002.

3.2.3 – Étapes franchies et poursuite des travaux

Malgré qu'elles n'y soient pas tenues, un fort pourcentage des entreprises ont suivi la plupart ou la totalité des étapes exigées dans un programme d'équité salariale

Il est intéressant de noter que, comme l'indique le tableau VIII, malgré qu'elles n'y soient pas tenues, un fort pourcentage des entreprises, dont les répondantes et les répondants disent avoir complété leur démarche d'équité salariale, ont suivi la plupart ou la totalité des étapes obligatoires d'un programme d'équité salariale exigé pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus.

TABLEAU VIII – ÉTAPES RÉALISÉES AU COURS DE LA DÉMARCHE D'ÉQUITÉ SALARIALE

ÉTAPES RÉALISÉES	Oui %	Non %	NSP %	NSP / Refus %
Mettre en place un comité d'équité salariale	34	60	5	1
Identifier les emplois de femmes et d'hommes	82	12	6	-
Définir les emplois	81	16	2	-
Évaluer les emplois	76	21	2	1
Estimer les écarts salariaux	73	14	13	-
Déterminer la façon de verser les ajustements salariaux	44	16	40	1
Affichage de la démarche	62	34	3	1
Commencer à verser les ajustements salariaux	34	14	52	-

Source : Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, *Volet 1 – Situation des entreprises.*

Il demeure une question préoccupante à laquelle la Commission devra répondre : Comment se fait-il que 34 % des entreprises qui disent avoir terminé leurs travaux n'ont pas affiché les résultats de leur démarche comme la Loi l'exige?

Sans remettre en question le fait que les démarches d'équité salariale sont bel et bien réalisées du point de vue des représentantes et des représentants d'entreprises, il demeure un écart entre la compréhension qu'ont ces derniers de la fin des travaux et les obligations que la Loi impose.

Par ailleurs, les réponses des entreprises de 10 à 49 personnes salariées qui n'ont qu'entamé leurs travaux d'équité salariale ne nous permettent pas de tirer de conclusion quant au degré d'avancement de leur démarche.

Toujours parmi les entreprises qui ont commencé leurs travaux sans les avoir terminés, le manque de temps vient au premier rang (37 %) des motifs invoqués pour justifier leur décision de surseoir à la démarche d'équité salariale, suivi de la complexité de l'exercice (14 %) et du manque de ressources humaines (6 %). Pour reprendre les termes d'un chef d'entreprise lors des groupes de discussion, « tu sais, quand la personne est responsable de la paie, de la production, des finances, elle remet ça à plus tard ».

Au-delà de la diversité des raisons avancées par les uns et les autres, il appert que la Commission de l'équité salariale doit accentuer son soutien aux petites entreprises afin de leur faciliter la tâche. Elle doit expliquer mieux et davantage l'objet de la Loi et les obligations en découlant et produire des outils nécessaires aux dirigeantes et aux dirigeants qui doivent se conformer à la Loi.

Malgré les retards, il est clair que le processus de mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées se poursuit. Les statistiques du service de renseignements téléphonique de la Commission sont significatives à cet égard. En effet, le personnel a répondu à 9 464 demandes depuis l'échéance du 21 novembre 2001. Près de 60 % de ces demandes portaient sur l'objet de la Loi et sur son champ d'application. De plus, parmi les représentantes et les représentants des entreprises interrogés par Léger Marketing qui affirmaient avoir entamé le processus d'équité salariale, 73 % prévoyaient le compléter d'ici la fin 2002.

Parmi les constats dégagés des échanges entendus lors des groupes de discussion, la firme Léger Marketing souligne dans son rapport d'étude qualitative que « le fait que les entreprises de 10 à 49 personnes salariées n'aient pas été obligées de rendre des comptes à la Commission afin de l'informer de l'avancement des travaux aurait pu contribuer, dans une certaine mesure, à une certaine procrastination de la part des employeurs ».

La Commission entend donc utiliser pleinement les moyens mis à sa disposition pour faire en sorte que la Loi soit appliquée sans délai dans ces entreprises retardataires, cela dans une perspective facilitante et de partenariat avec les chefs d'entreprises et leurs associations, les salariées, les syndicats, ainsi qu'avec les consultantes et les consultants qui ont développé une expertise en équité salariale.

3.2.4 – Bénéfices et coûts de la démarche d'équité salariale

30% des entreprises qui ont complété leur démarche affirment avoir versé des ajustements salariaux

Les résultats des sondages de Léger Marketing confirment que l'exercice d'équité salariale améliore la situation de près du tiers des femmes en emploi. Il ressort du sondage auprès des entreprises que 30 % des répondantes et des répondants qui disent avoir complété la démarche affirment avoir eu à verser des ajustements salariaux. Ces résultats s'apparentent à ceux obtenus dans le cadre du sondage auprès des travailleuses qui révèle que 28 % des salariées des entreprises, ayant terminé leur démarche d'équité salariale et ayant versé des ajustements, ont bénéficié d'une correction salariale.

Le tableau IX, tiré du sondage auprès des travailleuses, indique que, pour la majorité (51 %) des salariées qui ont reçu des ajustements, il s'agissait d'une majoration de un à 49 cents l'heure, tandis que 22 % d'entre elles recevaient une hausse de 50 à 99 cents l'heure et que 10 % ont bénéficié d'un ajustement oscillant entre 1,00 $ et 1,49 $ l'heure.

TABLEAU IX - AJUSTEMENTS SALARIAUX VERSÉS RELATIVEMENT À L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AJUSTEMENT SALARIAL	Personnes salariées ayant reçu un ajustement %
1 à 49 sous de l'heure	51
50 à 99 sous de l'heure	22
1 $ à 1,49 $ de l'heure	10
1,50 $ à 1,99 $ de l'heure	7
2 $ à 2,49 $ de l'heure	2
2,50 $ à 2,99 $ de l'heure	2
3 $ ou plus de l'heure	3
NSP / Refus	2
TOTAL	**100***

* En raison des arrondissements, le total des pourcentages peut ne pas égaler 100.

Source : Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, *Volet 2 – Situation des travailleuses.*[22]

L'ajustement salarial moyen accordé à la suite des démarches d'équité salariale est de 8,1 %

Le sondage auprès des entreprises révèle pour sa part que l'ajustement salarial moyen accordé à la suite des démarches d'équité salariale est de 8,1 %. Parmi toutes les catégories d'emplois ayant bénéficié d'ajustements salariaux, ce sont les secrétaires qui sont les plus nombreuses, avec un pourcentage d'ajustement de 8,4 %, comme l'indique le tableau X. Elles sont suivies des réceptionnistes, qui ont reçu en moyenne un pourcentage d'ajustement de 8,9 %, et des directrices, dont le salaire a été augmenté de 8,2 %.

[22] *Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, État d'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés, Volet 2 – Situation des travailleuses,* septembre 2002.

TABLEAU X - EMPLOIS DE FEMMES AYANT BÉNÉFICIÉ D'AJUSTEMENTS SALARIAUX RELATIFS À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ET POURCENTAGE MOYEN D'AJUSTEMENT

EMPLOIS	Personnes ayant bénéficié d'ajustement salarial %	Ajustement moyen %
Secrétaire	34	8,4
Réceptionniste	9	8,9
Directrice	8	8,2
Commis comptable / secrétaire comptable	7	4,5
Caissière	7	8,5
Gérante	7	11,9
Cuisinière	7	7,3
Femme de chambre / entretien ménager	5	6,2
Comptable / contrôleuse	5	9,9
Préposée aux bénéficiaires	3	6,1
Préposée au service à la clientèle	3	6,1
Serveuse	2	6,6
Boulangère	2	11,8
Éducatrice en garderie/ éducatrice spécialisée	2	25,4
Aide-cuisinière	2	7,7
Coordonnatrice	1	7,5
Couturière	1	6,4
Préposée à l'expédition	1	5,9
Infirmière	1	2,5
Vendeuse	1	7,9
Téléphoniste	1	5,2
Barmaid	0	10,0
Autres	30	7,7

Note : Chaque répondant pouvant fournir cinq réponses, le total excède 100 %

Source : Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, *Volet 1 – Situation des entreprises.*

60 % des entreprises n'ont pas étalé le versement des ajustements salariaux

Les hausses les plus importantes ont été accordées à des éducatrices en garderie/éducatrices spécialisées qui, tout en ne représentant que 2 % du total de l'échantillon, ont bénéficié d'un ajustement salarial de 25,4 % et à des gérantes qui représentaient 7 % de l'échantillon et qui ont reçu 11,9 % d'ajustement salarial. Ces données tendent à confirmer que la Loi a permis d'avoir un effet correcteur sur des iniquités subies par des femmes occupant un large éventail d'emplois féminins.

Les répondantes et les répondants au sondage auprès des entreprises affirment

majoritairement (60 %) ne pas avoir étalé le versement des ajustements salariaux. Parmi les entreprises qui se prévalent de la possibilité de le faire, l'étalement sur une période de quatre ans est l'option la plus utilisée (31 %).

Trois entreprises sur cinq évaluent l'impact des ajustements salariaux à seulement 1,5 % ou moins de leur masse salariale

Lorsqu'on reporte ces ajustements salariaux sur la masse salariale des entreprises, on remarque, comme l'indique le tableau XI, que trois entreprises sur cinq évaluent l'impact de ces ajustements salariaux à seulement 1,5 % ou moins de la totalité de leur masse salariale.

TABLEAU XI - IMPACT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX SUR LA MASSE SALARIALE DE L'ENTREPRISE

IMPACT SUR LA MASSE SALARIALE %	ENTREPRISES %
0 % (aucun impact)	5
Moins de 1 %	42
de 1 % à 1,5 %	14
de 1,5 % à 2 %	5
de 2 % à 3 %	7
de 3 % à 5 %	4
5 % et plus	6
NSP / Refus	17
TOTAL	**100**

Source : Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, *Volet 1 – Situation des entreprises.*

Une analyse plus fouillée des données révèle que le secteur du commerce de détail (65 %) et celui des magasins d'alimentation (57 %) sont proportionnellement plus nombreux à évaluer qu'il y a un effet sur leur masse salariale, mais que celui-ci est inférieur à 1 %, tout comme les entreprises comptant un syndicat (50 %, comparativement à 42 % pour l'ensemble des entreprises ayant versé des ajustements salariaux).

62 % des entreprises ayant complété le processus y auraient consacré moins de 1 000 $ en coûts administratifs

Quinze pour cent des entreprises ayant complété l'exercice d'équité salariale ont cité les coûts administratifs élevés comme principal impact négatif. Toutefois, comme l'indique le tableau XII, en excluant le montant des ajustements salariaux, 40 % des entreprises qui disent avoir complété leur démarche n'auraient encouru aucun coût jusqu'à présent et 22 % auraient déboursé moins de 1 000 $. Autrement dit, 62 % des entreprises ayant complété le processus y auraient consacré moins de 1 000 $.

TABLEAU XII - DÉPENSES ENGENDRÉES PAR LES DÉMARCHES D'ÉQUITÉ SALARIALE (OUTRE LES AJUSTEMENTS SALARIAUX)

DÉPENSES ENGENDRÉES	ENTREPRISES %
Aucun coût encouru jusqu'à maintenant	40
Moins de 1 000 $	22
De 1 000 $ à 5 000 $	25
De 5 000 $ à 10 000 $	4
10 000 $ et plus	3
NSP / Refus	6
TOTAL	**100**

Source : Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, *Volet 1 – Situation des entreprises.*

Par ailleurs, toujours selon le sondage auprès des entreprises, la moitié de celles ayant débuté ou complété leur démarche d'équité salariale l'ont réalisée sans faire appel à une ressource externe. Le quart des chefs d'entreprises ont fait appel à des consultantes ou consultants ou à une firme-conseil, alors que 5 % d'entre eux ont utilisé les services et le matériel mis à leur disposition par la Commission. Parmi les entreprises qui ont entamé ou complété leurs travaux, celles ayant fait appel à la Commission sont proportionnellement plus nombreuses à avoir déboursé jusqu'à présent moins de 1 000 $ (78 %, comparativement à 63 % de l'ensemble des entreprises de cette catégorie).

Toutefois, comme on le verra, il est difficile de distinguer les coûts administratifs imputables strictement à la réalisation de la démarche d'équité salariale de ceux liés à la structuration de la gestion des entreprises.

3.2.5 – Effets inattendus

Les deux tiers des entreprises qui ont terminé leur démarche d'équité salariale affirment que l'exercice a eu un ou des impacts positifs et aucun impact négatif

Centrées sur les difficultés à résoudre, les rencontres de la Commission avec les différents partenaires au cours des derniers mois l'avaient amenée à escompter que les sondages réalisés pour son compte à l'été 2002, allaient révéler l'existence de perceptions plutôt négatives à l'égard de la Loi sur l'équité salariale de la part des chefs d'entreprises, et ce, particulièrement chez les entreprises de petite taille. Or, il n'en est rien.

Au contraire, le sondage auprès des entreprises révèle que les deux tiers de celles qui ont terminé leur démarche d'équité salariale affirment que l'exercice a eu un ou des impacts positifs pour leur organisation et déclarent dans la même proportion qu'il n'a eu aucun impact négatif.

Comme on le voit dans le tableau XIII, le sondage auprès des entreprises révèle que

le principal avantage perçu de la démarche d'équité salariale pour l'entreprise consiste en une meilleure connaissance de ce que font les personnes salariées et en de meilleures descriptions de tâches. « Une plus grande équité au sein de l'entreprise » ne vient qu'assez loin derrière.

TABLEAU XIII - IMPACTS POSITIFS DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS L'ENTREPRISE

IMPACTS POSITIFS	ENTREPRISES %
Une meilleure connaissance de ce que font les employés	31
Avoir des descriptions d'emplois du personnel	29
Une mise à jour des politiques de rémunération	27
Une plus grande équité au sein de l'entreprise	16
Des relations de travail plus harmonieuses	10
Une amélioration du climat de travail	8
Toutes ces réponses	7
Aucun impact positif	32
NSP / Refus	1

Note : Chaque répondant pouvant fournir plus de trois réponses, le total excède 100 %.

Source : Étude Léger Marketing – Commission de l'équité salariale, *Volet 1 – Situation des entreprises.*

Ces résultats font écho aux commentaires tenus par les consultantes et les consultants lors des groupes de discussion. En effet, le rapport d'étude qualitative produit par Léger Marketing note que « [...] un peu comme si la conséquence (une structure salariale efficace dans l'entreprise) était plus importante que l'objet ultime de la Loi. »

Il faut analyser ces données en rapport avec les résultats de l'enquête réalisée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante auprès de ses membres. Interrogés sur les effets positifs de la Loi sur l'équité salariale, 73,6 % des dirigeantes et des dirigeants d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées ont cité la clarification des définitions de tâches, 66,9 % une amélioration de la « logique » salariale, et 54,8 % une revalorisation des emplois de services aux personnes, à la clientèle. Bien que la Fédération qualifie de « mitigés » certains résultats comme l'amélioration des rapports entre direction et employés (53,2 %), l'identification des besoins liés à l'augmentation de la productivité (53 %), l'amélioration du climat de travail (52 %), l'amélioration de la réputation de l'entreprise (50,3 %) et la clarification de sa mission et de ses valeurs (49,6 %)[23], la Commission est heureuse de constater que, une fois sur deux, ceux-ci sont qualifiés de positifs par l'entreprise.

[23] FCEI, op. cit. p. 7.

Donc, en plus de permettre l'atteinte de son objectif essentiel d'équité salariale entre les travailleuses et les travailleurs, la Loi sur l'équité salariale devient, surtout du point de vue des chefs d'entreprises et des consultantes et des consultants, le point de départ d'une démarche de structuration de la gestion des entreprises de petite taille, d'où la difficulté de déterminer les coûts administratifs attribuables spécifiquement à l'équité salariale. Comme on le verra dans la section suivante, ce sont parfois les difficultés inhérentes à la mise à jour des méthodes et des pratiques de gestion, par opposition à celles spécifiquement reliées à la réalisation de l'équité salariale, qui représentent les plus grands défis dans la mise en œuvre de la Loi.

Pour la Commission de l'équité salariale, ces effets inattendus doivent être pris en compte au moment de concevoir et de mettre en œuvre les initiatives destinées à appuyer les entreprises dans la réalisation de leurs démarches d'équité salariale. Ils militent également en faveur des approches partenariales, qu'entend privilégier la Commission au cours des prochaines années, pour garantir que les démarches et les outils offerts correspondent aux besoins réels des partenaires du monde du travail, et ce, quel que soit leur secteur d'activité ou leur région.

Section 4 – FACTEURS EXPLIQUANT L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

Le portrait tracé à la section 3 témoigne des avancées importantes réalisées dans une forte proportion d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées et met en lumière les motifs invoqués par certains pour expliquer les retards. Sur un autre plan, il confirme le bien-fondé des préoccupations du gouvernement québécois, lors de l'adoption de la Loi en 1996, qui l'incitaient à exiger le présent rapport dans le but de suivre de près l'évolution de la situation et de pouvoir, le cas échéant, apporter des modifications à la Loi sur l'équité salariale pour en faciliter l'application.

L'ensemble des recherches réalisées par la Commission de l'équité salariale aussi bien que par les partenaires du monde du travail fait ressortir que les délais dans l'application de la Loi dans les entreprises sont imputables à une grande variété de facteurs. Certains sont directement liés à la Loi. C'est notamment le cas des quelque 2 000 entreprises qui ne disposent pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine au sein de leur entreprise et qui attendent que la Commission de l'équité salariale leur indique la voie à suivre pour réaliser leur démarche. À cet égard, les orientations de la Commission sont décrites dans la seconde partie du rapport.

La présente section vise plutôt à faire le point sur les autres facteurs susceptibles d'avoir eu un effet et d'expliquer le degré d'application de la Loi. Ces facteurs sont de divers ordres, une première série d'entre eux sont généraux, en ce sens qu'ils renvoient au contexte dans lequel la Loi doit être appliquée. La seconde série présente des facteurs directement reliés aux réalités des entreprises, tandis qu'une troisième détaille ceux rattachés aux difficultés vécues dans la mise en œuvre de la démarche. Enfin, une dernière série de facteurs explicatifs renvoie au travail effectué par la Commission depuis sa création.

4.1 – FACTEURS GÉNÉRAUX

4.1.1 – Introduction de nouvelles valeurs

La Loi sur l'équité salariale a introduit de nouvelles valeurs dans le monde du travail

En voulant corriger les iniquités systémiques à l'origine d'une sous-évaluation de la rémunération des emplois de femmes, la Loi sur l'équité salariale a introduit de nouvelles valeurs dans le monde du travail. Pour certains partenaires, notamment les organisations de défense des droits des femmes et les associations de travailleuses et de travailleurs, l'adoption de la Loi sur l'équité salariale par le gouvernement du Québec confirmait enfin la position qu'elles défendaient depuis longtemps en invoquant la Charte des droits et libertés de la personne, soit le droit à l'égalité de rémunération pour les femmes.

On ne peut douter qu'une bonne proportion des chefs d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées a souscrit à ces valeurs, déjà partagées par plusieurs. Dans d'autres cas, la démarche d'équité salariale a obligé des chefs d'entreprises, des

personnes salariées et des syndicats à prendre conscience des failles d'un système qu'ils et qu'elles n'avaient jamais eu à questionner. La Loi sur l'équité salariale inscrit donc sa contribution à un changement social important en imposant aux entreprises un questionnement sur l'articulation de nouvelles valeurs sociales dans leur gestion.

4.1.2 – Transformation dans les pratiques de gestion

La gestion des personnes, l'organisation du travail et le salaire payé dans les petites entreprises font rarement l'objet de normes très structurées. Dans ce contexte, l'évaluation des emplois est également absente des pratiques de gestion des plus petites entreprises.

Ainsi, l'utilisation sans discrimination de l'évaluation des emplois pour atteindre l'équité salariale entraîne, dans bon nombre de petites entreprises, non seulement une révision des valeurs, mais également la mise en place d'une structure de gestion salariale plus formelle.

À l'occasion des différentes initiatives prises par la Commission en vue de la préparation de son rapport, certaines entreprises ont fait valoir la situation particulière des plus petites entreprises chez qui les dirigeantes ou les dirigeants doivent s'occuper de tout et au sein desquelles la gestion repose souvent sur des processus informels. Un représentant d'entreprise déclarait, lors d'un groupe de discussion : « Les petites entreprises n'ont pas de culture de ressources humaines ».

Que ce soit au Forum de juin ou dans le cadre des sondages réalisés pour la Commission, les personnes ayant participé activement aux démarches d'équité salariale se sont entendues pour qualifier de complexes certains de ces éléments. On ne peut se surprendre que les difficultés soient proportionnellement plus importantes pour ceux et celles qui sont moins outillés pour mener à bien leur démarche et qui décident de réaliser l'exercice sans avoir recours à une aide extérieure.

4.1.3 – Équivoques

Plusieurs équivoques ont contribué aux retards à compléter ou même à entreprendre les travaux d'équité salariale :

- La différence entre la date d'adoption de la Loi (1996), celle de l'entrée en vigueur des dispositions visant l'application de la Loi dans les entreprises (1997), celle de l'échéance de la réalisation des travaux d'équité salariale (2001) et celle de l'échéance du versement des ajustements salariaux (2005) a été à la source de confusion chez certaines personnes moins bien informées.

- Six mois avant l'échéance prévue pour la réalisation des travaux, alors que de

nombreuses voix s'élevaient pour invoquer des contraintes de temps et demander le report de l'échéance, le gouvernement a dû réaffirmer qu'il n'y aurait pas de prolongation du délai imparti. Toutefois, la création, en octobre 2001, du Bureau de conseil et de formation en équité salariale du ministère du Travail, dont le mandat était d'appuyer les entreprises dans leurs efforts, et ce, jusqu'en juin 2002, a permis à certains de croire qu'un tel délai leur avait effectivement été accordé.

- En octobre 2001, le Conseil du trésor, après entente avec les syndicats, annonçait qu'il reprenait l'exercice d'équité salariale de la fonction publique afin de mieux tenir compte de certains sous-facteurs et qu'il allait verser les ajustements salariaux en fonction des nouveaux résultats, en y ajoutant les intérêts encourus entre le 21 novembre 2001 et la date d'achèvement de la nouvelle démarche. Certaines entreprises du secteur privé, croyant que le gouvernement du Québec s'octroyait ainsi un délai, se sont alors senties autorisées, elles aussi, à passer outre au délai prévu dans la Loi.
- Certains chefs d'entreprises, sur la base d'une interprétation erronée de l'article 130 de la Loi[24], ont cru que d'éventuelles modifications susceptibles d'être apportées à la suite du rapport de novembre 2002 pourraient dispenser les entreprises de moins de 50 personnes salariées d'effectuer une démarche d'équité salariale. Dans le même esprit, d'autres ont assimilé la référence au rapport de novembre 2006 et à « l'opportunité de maintenir [la Loi] en vigueur » à une clause crépusculaire.

4.2 – FACTEURS RELIÉS AUX RÉALITÉS DES ENTREPRISES

4.2.1 – Taille des entreprises

Au-delà du débat entourant la structuration de la gestion dans les entreprises de petite taille, il est, selon plusieurs, difficile de réaliser la démarche d'équité salariale pour une entreprise comptant de 10 à 49 personnes salariées.

Une première difficulté tient à l'absence d'expertise en matière d'équité salariale au sein de l'entreprise de plus petite taille, le chef d'entreprise se sentant démuni face au travail à accomplir. Une seconde embûche viendrait du fait que les dirigeantes et les dirigeants des petites entreprises se sentent relativement isolés des réseaux

[24] Article 130 : « Le ministre doit, au plus tard le 21 novembre 2002, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi pour les entreprises qui comptent moins de 50 salariés et sur l'opportunité de la modifier à cet égard.

Il doit, au plus tard le 21 novembre 2006, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

Ces rapports sont déposés, par le ministre dans les 15 jours suivants, à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine ces rapports ». Loi sur l'équité salariale, L.R.Q., c. E-12.001.

d'affaires plus larges qui seraient susceptibles de les aider. Très pragmatiques et collés à la réalité quotidienne de leur entreprise, ils sont naturellement beaucoup plus enclins à chercher des solutions autour d'eux, dans leur région ou auprès de leurs semblables. Le sondage auprès des entreprises fait d'ailleurs ressortir que les entreprises ayant débuté ou complété leur démarche disent avoir fait appel à leur comptable, une autre entreprise, leur siège social ou leur association sectorielle afin de les assister dans la démarche.

À ce titre, des participantes et des participants lors du Forum et dans les groupes de discussion ont souligné l'importance de l'effet d'entraînement des dynamiques sectorielles et régionales sur des entreprises désireuses de se conformer aux pratiques de leurs pairs. La Centrale des syndicats du Québec[25] notait, lors des audiences de la Commission, l'urgence pour celle-ci de centrer davantage ses actions de sensibilisation sur des problématiques qui collent à la réalité sectorielle.

L'un des axes d'intervention identifié par la Commission consistera, lorsque c'est possible, à travailler plus étroitement avec des associations sectorielles représentant les entreprises. Un tel rapprochement devrait permettre de mieux résoudre les difficultés vécues dans la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées de certains secteurs et ainsi combler plus efficacement les retards qu'accusent ces derniers dans l'accomplissement de leurs démarches.

4.2.2 – Vulnérabilité des milieux non syndiqués

Dans le domaine de l'équité salariale, les groupes de promotion et de défense des droits des femmes ont avancé que le modèle des rapports collectifs de travail sur lequel est fondée la Loi sur l'équité salariale ne peut convenir à l'ensemble du personnel syndiqué et non syndiqué. Ils soulignent que cette situation est « aggravée [...] par le principe d'autogestion dans la démarche qui dresse devant les travailleuses non syndiquées de nombreux obstacles »[26], étant donné que, dans les petites entreprises, la dirigeante ou le dirigeant est en droit, selon la Loi, de réaliser seul son exercice et que les travailleuses ne profitent d'aucune modalité de participation directe à la démarche.

De fait, comme nous l'avons vu plus haut, l'ensemble des partenaires interpellés par la Commission au cours des derniers mois ont convenu que le taux de réalisation des démarches d'équité salariale au sein des entreprises de 10 à 49 personnes salariées demeure plus faible parmi celles qui ne comptent pas de syndicat.

---

[25] *Avis de la CSQ à la consultation publique de la Commission de l'équité salariale*, Centrale des syndicats du Québec, Montréal, septembre 2002.

[26] Voir notamment *L'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées au Québec dans les petites entreprises : recommandations*, Mémoire conjoint présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre de la consultation publique sur l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et Fédération des femmes du Québec, Montréal, septembre 2002.

Il existe à toutes les étapes une corrélation étroite entre la présence d'un syndicat et le degré d'avancement des démarches

Le sondage auprès des entreprises révèle à cet effet que, parmi les entreprises ayant complété leurs travaux d'équité salariale, il existe à toutes les étapes une corrélation étroite (en moyenne, plus de 80 %) entre la présence d'un syndicat et le degré d'avancement des démarches effectuées par l'entreprise. À l'inverse, 87 % des entreprises qui n'avaient pas encore amorcé leur démarche d'équité salariale ne comptent pas de syndicat. Par ailleurs, comme on l'a vu plus haut, 85 % des entreprises dont l'effectif est de 10 à 49 personnes n'ont pas de syndicat. Pour la Commission, il est évident que le rôle des syndicats dans la progression des démarches ne peut s'exercer que rarement dans les entreprises de cette taille.

L'unique recours des travailleuses et des travailleurs non syndiqués demeure la plainte qu'ils peuvent déposer à la Commission. Bien que la Loi sur l'équité salariale prévoit que la Commission puisse s'adresser aux tribunaux pour qu'une mesure soit prise contre quiconque exercerait des représailles à l'égard d'une travailleuse ou d'un travailleur, il n'en demeure pas moins que, de l'avis de tous, il sera toujours difficile pour une travailleuse ou un travailleur non syndiqué de décider de porter plainte.

À ce sujet, le rapport d'étude qualitative de Léger Marketing souligne que « les participants ont été presque unanimes à dire qu'une salariée qui déposerait une plainte risquerait fort de perdre son emploi, surtout en raison du fait que, dans les petites entreprises, « la personne qui a porté plainte est plus facilement identifiable ». « Tu vas te plaindre seulement si tu sais que tu vas partir » a dit une participante.

4.2.3 – Milieux récalcitrants

Si elles demeurent minoritaires, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre d'entreprises n'entendent tout simplement pas se conformer à la Loi. Le Tableau V, au point 3.2.1 du présent document, indique que 2 % des entreprises qui n'ont pas commencé leur démarche d'équité salariale disent sans détour qu'elles ne sont « pas intéressées » ou qu'elles « ne voient pas l'utilité du programme ». La Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec[27] rapportait, lors des audiences d'octobre dernier, que certains employeurs ont clairement indiqué ne pas avoir l'intention d'instaurer l'équité salariale dans leur entreprise, ne se sentant nullement menacés par l'application de sanctions. Tout comme elle entend maintenir une approche de soutien aux entreprises retardataires qui font montre de bonne foi, la Commission va intensifier ses mesures de contrôle et prendre diverses initiatives, présentées dans la section 5, afin d'amener les entreprises récalcitrantes à se conformer à la Loi sur l'équité salariale.

Les entreprises n'ont pas l'apanage de la mauvaise foi. Dans le mémoire conjoint

---

[27] *Mémoire sur le bilan de l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*, Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec, Montréal, octobre 2002.

déposé devant la Commission de l'équité salariale, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et la Fédération des femmes du Québec (FFQ) ont relevé les difficultés particulières des femmes non syndiquées au sein d'entreprises où d'autres catégories de travailleurs sont représentées par un syndicat. La Commission a d'ailleurs été saisie de situations prévalant dans des entreprises où une association accréditée demande à l'employeur de réaliser un programme d'équité salariale distinct applicable aux travailleuses et aux travailleurs qu'elle représente, ce qui a eu pour effet de restreindre la comparaison de catégories d'emplois féminins aux catégories d'emplois masculins non syndiqués souvent moins bien rémunérés. Pour cette raison, l'une des modifications que la Commission demande d'apporter à la Loi, décrite dans la seconde partie du rapport, vise à un meilleur encadrement du programme distinct, dans le but de vérifier qu'il ne contrevienne pas à l'objet de la Loi.

4.3 – FACTEURS RELIÉS AUX DIFFICULTÉS D'APPLICATION DE LA LOI

L'application quotidienne d'une nouvelle loi fait souvent ressortir un certain nombre de difficultés concrètes sur le terrain. À juste titre, le Conseil québécois du commerce de détail[28] pressait la Commission, lors de ses audiences, de tracer le portrait des obstacles vécus dans les petites entreprises qui ont complété ou débuté leur démarche. Les échanges du Forum de juin 2002 ont permis d'en dresser la liste. Il faut bien sûr préciser que les entreprises qui emploient de 10 à 49 personnes n'ont pas l'apanage de ces difficultés, mais elles sont souvent moins bien outillées que les entreprises plus grandes pour les résoudre.

On peut regrouper les problèmes particuliers vécus par les entreprises de 10 à 49 personnes salariées comme suit :

- absence de structure salariale formelle rendant difficile l'application de certaines dispositions de la Loi (identification des catégories d'emplois, estimation des écarts salariaux, invocation du principe d'ancienneté justifiant la persistance d'un écart de rémunération, etc.);
- manque de connaissance du contenu réel des emplois dans l'entreprise et des descriptions de fonctions qui faciliteraient le travail;
- confusion concernant l'effet de la polyvalence et de la mobilité de la main-d'œuvre dans les petites entreprises sur la possibilité de réaliser l'exercice d'équité salariale;
- connaissances insuffisantes du processus et des outils d'évaluation des emplois ainsi que la confusion entre l'évaluation du rendement des personnes et de l'évaluation des emplois;

---

[28] *Mémoire du Conseil québécois du commerce de détail sur l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises ayant entre 10 et 49 personnes salariées*, Conseil québécois du commerce du détail, Montréal, 23 septembre 2002.

- manque de connaissances et d'outils pour procéder au calcul de la rémunération globale lors de l'estimation des écarts (calcul de la valeur des pourboires, des commissions, primes, avantages sociaux, etc.);
- difficulté d'estimer les écarts salariaux lorsque l'entreprise ne dispose que d'une catégorie d'emplois masculins pour faire la comparaison;
- absence d'indications claires à l'intention des entreprises concernant l'affichage des résultats qu'elles doivent effectuer;
- crainte de dévoiler des renseignements de nature confidentielle lors de l'affichage étant donné le faible nombre de titulaires de postes dans chaque catégorie d'emplois;
- l'impossibilité pour les personnes salariées de poser un jugement sur l'exercice et ses résultats étant donné l'insuffisance des renseignements divulgués par l'entreprise;
- manque d'information et de ressources accessibles aux personnes salariées concernant la nature de l'exercice réalisé et leurs droits au regard de la Loi.

Un certain nombre de difficultés sont rattachées à la structuration des relations du travail, alors que d'autres sont liées à la démarche d'équité salariale proprement dite et supposent de la part de la Commission un soutien aux entreprises. Enfin, certaines difficultés comme la polyvalence dans les tâches, le comparateur unique et les difficultés reliées à l'affichage exigent de la Commission des interventions rapides. Une orientation concernant l'affichage est présentée dans la deuxième partie du rapport.

4.4 – FACTEURS RELIÉS AU TRAVAIL DE LA COMMISSION

Les récentes activités de la Commission ont été l'occasion d'un dialogue franc et constructif avec les partenaires participant à la réalisation de l'équité salariale en milieu de travail. Que ce soit à l'occasion de rencontres, lors du Forum ou des audiences que la Commission a tenus cet automne, ces échanges ont permis de faire le point sur les attentes des différents milieux et sur les lacunes dans certaines réalisations de la Commission depuis sa création.

Les critiques les plus souvent entendues peuvent être regroupées sous trois rubriques :

- la Commission a tardé à publier les documents clarifiant ses positions et ses orientations sur l'application de la Loi sur l'équité salariale et ses documents d'information produits à l'intention des entreprises sont complexes;
- les orientations et les positions de la Commission reposent sur une interprétation trop stricte de la Loi, laissant croire à un préjugé plus souvent favorable aux entreprises;
- la Commission n'aurait pas fait suffisamment de promotion et de sensibilisation du principe de l'équité salariale et d'activités de communication à l'intention de ses différentes clientèles, notamment les travailleuses non syndiquées.

Six ans après sa création, la Commission juge que, dans une certaine mesure, ces commentaires sur son travail initial puissent être justifiés. Il faut cependant garder en mémoire que, d'entrée de jeu, le défi que la Commission devait relever était de taille. En effet, elle s'avançait dans des domaines d'expertise et de droit nouveaux, non balisés par la jurisprudence et se situant au confluent du droit à l'égalité et du droit du travail. Or, pour mener à bien ses activités, la Commission devait de plus recruter des personnes-ressources dans un contexte marqué par la rareté de l'expertise nécessaire. La Loi l'appelait à jouer à la fois un rôle d'assistance et un rôle décisionnel, sans disposer de l'ensemble des moyens nécessaires à son action, et ce, dans un contexte inédit.

À la fin des années 1990, les premiers résultats et les difficultés surgies au fil de la mise en œuvre des premières démarches d'équité salariale dans les entreprises avaient déjà fait ressortir un certain nombre de besoins et d'irritants. Certains, comme l'encadrement des programmes d'équité salariale distincts déjà mentionné, le contenu de l'affichage ou l'absence de comparateur masculin ont nécessité des travaux de recherche et de consultation plus approfondis au fur et à mesure que les problématiques se précisaient. Ces efforts, qui se sont poursuivis jusqu'à tout récemment, sont à l'origine de certaines demandes de modifications à la Loi présentées dans ce rapport.

L'approche de la date butoir du 21 novembre 2001 a provoqué une intensification des activités de la Commission, notamment au chapitre des demandes de renseignements et des activités de formation réalisées avec l'appui du Bureau de conseil et de formation en équité salariale mis sur pied par le ministère du Travail. Parallèlement aux services d'appui destinés aux partenaires participant à la réalisation des démarches d'équité salariale, la Commission était aussi interpellée sur de nouvelles questions provenant cette fois de milieux de travail qui avaient complété leur démarche et souhaitaient assurer le maintien de l'équité salariale.

Section 5 – INITIATIVES DE LA COMMISSION

5.1 – INITIATIVES RÉCENTES

Forte de l'expérience acquise et consciente des reproches qu'on lui adressait, la Commission, depuis le début de 2002, a amorcé un repositionnement en privilégiant une approche pragmatique, fondée sur l'objet de la Loi.

Ce faisant, elle tient dorénavant à favoriser, dans toutes ses actions, une meilleure prise en compte du contexte dans lequel se trouvent les partenaires des milieux de travail qui font appel à ses services.

Dans cet esprit, la Commission a entrepris de mener à bien divers projets. Certains visent tout particulièrement les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, mais plusieurs sont de portée plus générale. Ainsi, la Commission a :

- poursuivi ses travaux sur la problématique des entreprises sans comparateurs masculins pour laquelle une demande de modification législative est présentée subséquemment;
- travaillé à la définition d'orientations concernant le maintien de l'équité salariale dans les entreprises;
- évalué son projet pilote de conciliation visant à régler des plaintes ou des différends. Ce projet, dont les résultats sont très positifs, l'incite à demander des modifications législatives afin de l'encadrer dans la Loi;
- mis sur pied un programme de suivi des décisions rendues par la Commission;
- amorcé le renouvellement de la documentation offerte aux partenaires du monde du travail, avec un souci de vulgarisation de l'information, et, pour ce faire, des comités de lecture constitués de travailleuses ou de chefs d'entreprises, selon le cas, sont mis en place pour commenter le contenu des documents;
- entrepris la production d'un logiciel conçu pour aider les entreprises de 10 à 49 salariés dans la mise en œuvre des aspects plus techniques et mathématiques de leur démarche d'équité salariale;
- intensifié ses efforts en vue d'harmoniser les réponses fournies par ses services de renseignements téléphoniques et d'assistance spécialisée, mais aussi en vue de favoriser une meilleure prise en compte du contexte entourant chaque demande;
- procédé à une restructuration interne afin que ses services répondent mieux aux attentes et aux besoins des différentes clientèles;
- repris et poursuivi le mandat du Bureau de conseil et de formation en équité salariale du ministère du Travail;
- entrepris de développer son expertise en matière de biais sexistes et de discrimination systémique à l'égard des femmes afin d'être en mesure d'aider les

partenaires à dépasser le simple niveau technique d'évaluation des emplois et de structuration salariale pour véritablement intégrer la problématique de l'équité salariale et, par conséquent, de la reconnaissance des caractéristiques et des habiletés du travail des femmes, dans le quotidien des milieux de travail;

- commencé à exiger de la part des entreprises des rapports sur la mise en œuvre des correctifs découlant de décisions prises par la Commission au terme d'une analyse ou d'une enquête dans leur dossier.

Ces diverses initiatives démontrent la volonté de la Commission de répondre aux besoins des clientèles en leur fournissant les outils nécessaires pour respecter leurs obligations ou pour exercer leurs recours, selon le cas.

5.2 – INITIATIVES PRÉVUES

Au-delà de ces initiatives récentes, la Commission de l'équité salariale prévoit également prendre une série d'actions pour accélérer la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises.

5.2.1 – Mesures d'appui aux travailleuses non syndiquées

L'ensemble des démarches effectuées et des données colligées par la Commission depuis quelques années, tout autant que divers projets réalisés par des organisations vouées à la défense et à la promotion des droits des femmes, font ressortir combien il est difficile de rejoindre les travailleuses non syndiquées. La Commission entend prioriser diverses activités qui leur seront destinées. Ainsi, la Commission fournira des outils aux travailleuses pour qu'elles puissent s'approprier les mécanismes d'application de la Loi et du maintien de l'équité salariale afin qu'elles y participent et qu'elles exercent leurs recours. Dans le respect des orientations partenariales que la Commission entend donner à ses activités et dans la mesure de ses moyens, elle souhaite, autant que faire se peut, élaborer ces mesures d'appui avec des groupes qui travaillent directement auprès des femmes et, en particulier, avec les organisations qui travaillent à l'insertion des femmes en emploi.

Indépendamment de ces activités de sensibilisation, d'information, de formation et d'appui aux travailleuses non syndiquées, la majorité des partenaires ont, à juste titre, indiqué à la Commission que la meilleure façon de soutenir les travailleuses non syndiquées consistait à effectuer des vérifications dans les entreprises. On sait qu'il est difficile, particulièrement pour des salariées non syndiquées, de décider de porter plainte puisqu'elles risquent de subir des reproches, des représailles ou même de perdre leur emploi. C'est pourquoi les vérifications dans les entreprises s'avèrent un moyen à privilégier pour soutenir ces travailleuses dans leur droit à une rémunération équitable.

5.2.2 – Mise en place d'un programme de vérification

Un programme de vérification permettra à la Commission de visiter des entreprises afin de s'assurer du respect de la Loi et de l'atteinte de l'équité salariale

Dans cet esprit, la Commission travaille actuellement à mettre sur pied un programme de vérification ciblée qu'elle prévoit lancer sous peu. Ce programme lui permettra de vérifier l'application de la Loi, la réalisation de la démarche ou du programme d'équité salariale et de son maintien. L'approche privilégiée permettra à la Commission de visiter des entreprises au hasard, ou des entreprises ayant fait l'objet de signalements, afin de s'assurer du respect de la Loi et de l'atteinte de l'équité salariale. Le programme s'adressera à l'ensemble des entreprises assujetties à la Loi, mais 85 % des vérifications seront effectuées dans des entreprises de 10 à 49 personnes salariées puisqu'elles représentent la très grande majorité des entreprises sans syndicat.

5.2.3 – Intensification des interventions en partenariat

Comme nous l'avons vu précédemment, les disparités régionales ou sectorielles colorent l'état d'avancement des démarches d'équité salariale. Au cours des dernières années, la Commission a réalisé avec succès des partenariats régionaux et sectoriels, notamment en formation et assistance avec les Centres locaux d'emploi de l'ensemble des régions et le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme. D'autres interventions conjointes fructueuses ont aussi été réalisées par le Bureau de conseil et de formation en équité salariale du ministère du Travail et le Conseil du patronat du Québec.

Considérant les besoins d'interventions adaptées, la Commission priorisera, de concert avec des instances désireuses d'appuyer leurs membres, des activités dans les secteurs ou les régions où les entreprises tardent à réaliser leurs travaux.

5.2.4 – Relance, raffinement et développement de la formation

Dans le but d'aider les dirigeantes et les dirigeants de petites entreprises qui, de l'avis de tous, ont un besoin de formation et d'assistance, la Commission entend relancer seule ou en collaboration avec ses partenaires, les activités de formation qu'elle et le Bureau de conseil et de formation en équité salariale ont tenues au cours des dernières années.

Étant cependant sensible aux suggestions formulées par plusieurs, la Commission verra à rendre plus concrètes et pratiques, voire à adapter, par une stratégie de « sur mesure », ses interventions sur le terrain.

Finalement, la conception et la mise en oeuvre d'un programme de formation sur le maintien viendront soutenir les entreprises qui ont accompli leur démarche.

5.2.5 – Développement d'outils

Outre le logiciel à l'intention des entreprises de 10 à 49 personnes salariées, la Commission veut mettre à la disposition des partenaires certains outils. À cet effet, elle prévoit :

- produire des documents d'information vulgarisée sur divers aspects de la Loi qui feront rapidement suite aux orientations de la Commission, notamment sur le maintien de l'équité salariale, les comparateurs externes et les biais sexistes;
- garder à jour et améliorer au besoin le répertoire d'experts-conseils en équité salariale qui avait été constitué par le Bureau de conseil et de formation en équité salariale du ministère du Travail. Les experts-conseils seront également invités à suivre des formations offertes par la Commission, notamment sur la discrimination systémique et les biais sexistes;
- explorer la possibilité et la faisabilité de rendre accessibles, à distance, des modules de formation, par le biais de son site Internet.

5.2.6 – Réalisation de recherches

Sur la base des besoins ou des problématiques identifiés par la Commission, celle-ci prévoit effectuer certaines recherches – par exemple sur la définition d'indicateurs de maintien de l'équité salariale, les solutions à l'existence d'un unique comparateur masculin, l'application de la Loi lorsqu'il est question de mobilité et de polyvalence de la main-d'oeuvre – lesquelles s'avéreront nécessaires afin de permettre aux entreprises de remplir leurs obligations.

5.2.7 – Sensibilisation des différentes clientèles

Comme on l'a vu à la section 3, la Loi sur l'équité salariale jouit d'un taux de notoriété qui se compare avantageusement à celui d'autres lois du travail ou sociales. Mais la compréhension de ses objectifs et de son champ d'application ainsi que celle se rapportant aux biais sexistes et à la discrimination systémique demeure superficielle. La Commission entend donc poursuivre ses initiatives de sensibilisation tant auprès de certaines clientèles cibles qu'à l'intention du grand public.

Les constats

En conclusion, la Commission de l'équité salariale est confiante que ses initiatives, jumelées à celles prises par les partenaires du monde du travail, répondront aux besoins et aux attentes des entreprises ainsi qu'à ceux des travailleuses et des travailleurs.

Les différents constats découlant de l'analyse de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées appellent certaines conclusions.

La Commission doit redoubler d'ardeur dans la promotion de l'objet de la Loi, la correction de la discrimination systémique à l'égard des travailleuses, et elle doit s'assurer d'une meilleure compréhension du champ d'application de la Loi, des obligations des entreprises ainsi que des droits et des recours des travailleuses et des travailleurs.

Une entreprise de petite taille sur deux a réalisé ou amorcé ses travaux d'équité salariale. La très grande majorité d'entre elles ont adopté les étapes du processus auquel devaient se conformer les entreprises de plus grande taille.

L'autre moitié des petites entreprises doivent maintenant tout mettre en œuvre pour rallier les rangs de celles qui ont déjà complété leurs travaux d'équité salariale. La Commission peut leur offrir l'appui et les services qui faciliteront le respect de leurs obligations. De plus, celle-ci possède et devra utiliser les pouvoirs nécessaires pour faire en sorte que les entreprises récalcitrantes se conforment à la Loi.

Toujours dans l'objectif de mobiliser l'ensemble des entreprises à respecter les obligations que leur fait la Loi, la Commission privilégie la vérification afin d'imprimer un effet d'entraînement.

D'autres constats ressortent des travaux préparatoires au présent rapport. En effet, certains aspects de la Loi gagneraient à être précisés, sans toutefois toucher aux fondements de la Loi. C'est pourquoi la Commission présente certaines orientations de modifications législatives afin qu'elles puissent faire l'objet de discussions avec les partenaires, dans le cadre de la commission parlementaire prévue à la Loi sur l'équité salariale.

PARTIE 2 -

Orientations des modifications législatives proposées

PARTIE 2 – ORIENTATIONS DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES

Parmi l'ensemble des partenaires directement concernés par l'équité salariale, il existe actuellement un large consensus à l'effet que la Loi sur l'équité salariale n'a pas encore donné sa pleine mesure. De plus, tous conviennent que le législateur a mis à la disposition de la Commission un éventail de pouvoirs pour qu'elle administre pleinement le principe de l'équité salariale et la Loi qui l'encadre.

Les consultations menées par la Commission de l'équité salariale ont mis cependant en évidence un nombre restreint de modifications qui, sans toucher aux fondements de la Loi, permettraient d'en préciser certains aspects, de mieux définir les pouvoirs de la Commission et de favoriser la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises de toutes tailles. Ici encore, plusieurs interventions viseront les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, mais d'autres toucheront les entreprises de plus grande taille. Ces modifications visent trois grands objectifs :

- faciliter l'application de la Loi dans les entreprises;
- améliorer la protection des salariées;
- permettre à la Commission de l'équité salariale de jouer pleinement son rôle.

La deuxième partie du présent rapport traite donc des orientations de modifications proposées ainsi que des situations qui les rendent nécessaires.

1. PROCESSUS DE CONCILIATION

À la suite d'une plainte ou d'un différend, la Commission doit faire enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties. S'appuyant sur ce devoir, la Commission a mené un projet pilote de conciliation. La mise en place de ce projet pilote s'inscrit dans la foulée de l'ouverture des organismes publics à des modes alternatifs de règlement des conflits. Toutefois, aucune disposition de la Loi ne prévoit de processus de conciliation à la Commission.

Le projet pilote de conciliation réalisé avec la participation volontaire des parties constitue un véritable succès. En effet, à ce jour, 80 % des dossiers traités en conciliation l'ont été à la satisfaction des parties. Outre le fait de convenir aux parties, les ententes de conciliation doivent bien sûr respecter les prescriptions de la Loi. Cependant, les garanties habituellement rattachées à la conciliation, telles la confidentialité du processus et la « non-contraignabilité » du conciliateur ou de la conciliatrice, n'étant pas expressément inscrites dans la Loi, le processus de conciliation actuellement mis en place à la Commission est plus fragile que celui des autres organismes où l'ensemble du processus fait l'objet d'un encadrement législatif.

La Commission souhaiterait donc insérer dans la Loi des dispositions prévoyant expressément un processus de conciliation ainsi que les garanties qui s'y rattachent habituellement (exclusivité de fonctions des conciliateurs et des enquêteurs, confidentialité des renseignements obtenus, « non-contraignabilité » du conciliateur devant les tribunaux, etc.).

2. POUVOIR D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

La Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs à réaliser une démarche d'équité salariale, laquelle est modulée selon la taille de l'entreprise. Depuis la mise en œuvre de la Loi, la Commission a été à même de constater certaines difficultés et ne dispose pas des pouvoirs nécessaires à leur solution.

À titre d'exemple, la Loi stipule à l'article 6 que les employeurs doivent se référer aux données présentes sur leur registre de paie pour déterminer, à l'intérieur d'une période de référence, la taille de leur entreprise. Il pourrait être possible qu'une entreprise retardataire, amorçant aujourd'hui sa démarche, ne dispose plus de ces données dans son système de paie et doive, en toute bonne foi, se servir d'autres données pour déterminer ses obligations en vertu de la Loi. L'état actuel de la Loi ne permet pas à la Commission d'évaluer et, le cas échéant, d'autoriser une telle pratique chez une entreprise.

Prenons un autre exemple, celui d'une entreprise qui n'aurait pas respecté l'échéance prescrite par la Loi pour réaliser une démarche d'équité salariale, qui aurait connu de nombreux changements (fusion, changement de mission, impartition etc.), et qui aurait été vendue. Le nouveau propriétaire désirant se conformer aux exigences de la Loi pourrait se retrouver devant une tâche d'une grande complexité pour réaliser une démarche d'équité salariale à rebours. En fait, une telle entreprise devrait utiliser les données telles qu'elles étaient à la date butoir du 21 novembre 2001 pour compléter la démarche d'équité salariale. La nouvelle réalité de l'entreprise ne reflétant plus celle du 21 novembre 2001, l'atteinte de l'équité salariale pourrait être mieux servie si la Commission pouvait se prévaloir d'un pouvoir d'accommodement raisonnable pour permettre à ce nouveau chef d'entreprise de se baser, par exemple, sur le portrait actuel de l'entreprise et non pas sur celui du 21 novembre 2001.

Finalement, il faut souligner le cas de certaines entreprises de plus grande taille où le programme d'équité salariale est élaboré par un comité d'équité salariale, lequel doit être composé suivant les règles prévues à la Loi, faute de quoi les travaux du comité pourraient être remis en question. Assez fréquemment, le défaut de se conformer aux exigences de la Loi est dû au fait que certaines personnes salariées ou associations accréditées sont incapables de désigner leurs représentantes pour siéger au comité, notamment lorsque le nombre de femmes souhaitant y siéger se révèle insuffisant. Il arrive aussi que le comité d'équité salariale, bien qu'ayant été

composé correctement au début des travaux relatifs à l'équité salariale, soit composé incorrectement au moment du dépôt d'un différend en raison, à titre d'exemple, du départ pour des raisons de maladie d'une des représentantes siégeant au comité.

L'objectif de la Loi étant l'atteinte de l'équité salariale au sein de chaque entreprise, la Commission souhaite l'ajout d'une disposition permettant, selon des balises prévues dans la Loi, de résoudre, au cas par cas, des difficultés vécues par certaines entreprises les empêchant de satisfaire à une exigence particulière de la Loi, lorsque celles-ci démontrent, à la satisfaction de la Commission, leur volonté de respecter la Loi et de réaliser l'équité salariale.

3. DÉMARCHE APPLICABLE AUX ENTREPRISES N'AYANT PAS DE COMPARATEUR MASCULIN

La Loi sur l'équité salariale a comme objectif de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes occupant des emplois à prédominance féminine. Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine, auquel cas l'exercice de comparaison doit s'effectuer conformément au règlement de la Commission en vertu de l'article 114 de la Loi. Les entreprises concernées ont suspendu leur démarche jusqu'à l'adoption du règlement.

D'importants travaux ont été menés par la Commission en collaboration avec des experts externes pour élaborer une méthodologie applicable aux entreprises sans comparateur masculin. Ces travaux ont démontré que la nécessité, engendrée par le libellé de la disposition, de recourir à des outils qui sont à l'heure actuelle inexistants, telles des enquêtes de marché, occasionnerait pour la Commission des coûts et des délais injustifiés considérant le nombre restreint d'entreprises visées. En effet, la Commission estime à 2 000 le nombre d'entreprises sans comparateur masculin et comptant pour la plupart moins de 50 personnes salariées. Les travaux ont également révélé les pièges méthodologiques d'un processus répondant aux exigences posées par l'article 114, voire l'impossibilité d'élaborer, en conformité avec les balises qui y sont fixées, une approche réaliste qui permettrait d'atteindre l'objectif visé, sans imposer un fardeau indu aux entreprises par rapport aux obligations générales prévues à la Loi.

À la lumière des travaux effectués, la Commission propose donc d'élaborer une approche simple permettant l'attribution de comparateurs masculins aux entreprises qui en sont dépourvues.

Ainsi, c'est la Commission qui effectuerait les différentes étapes requises. Elle porterait la responsabilité de fournir aux entreprises les données nécessaires à la constitution de comparateurs masculins par procuration. Ces données auraient été recueillies par la Commission dans une entreprise ayant complété l'exercice d'équité

salariale conformément à la Loi et possédant un certain nombre de caractéristiques semblables à celles de l'entreprise sans comparateur (taille de l'entreprise, secteur d'activité, secteur géographique, etc.). Cette entreprise, dite de référence, pourrait être proposée par l'entreprise sans comparateur ou déterminée par la Commission.

Cette avenue éviterait à la Commission des dépenses importantes attribuables à la production des outils essentiels à la méthodologie répondant aux balises fixées par l'article 114, lesquelles seraient de l'ordre de 2 000 000 $ selon les estimations de l'Institut de la statistique du Québec. De plus, elle éviterait, pour les entreprises visées, des coûts administratifs et financiers ainsi que des travaux supplémentaires à ceux déjà imposés par la Loi.

Au-delà du fait qu'une telle approche ne correspond pas au pouvoir réglementaire présentement dévolu à la Commission et ne pourrait donc s'inscrire dans le cadre du libellé de l'article 114 de la Loi, la Commission souhaite que soient plutôt intégrées les dispositions pertinentes dans le corps même de la Loi, au même titre que tous les autres pouvoirs dont elle est investie.

D'une part, l'avenue proposée ne comporte pas le même degré de technicité que les approches actuellement prévues aux paragraphes (1°) et (2°) de l'article 114, lesquelles auraient selon toute probabilité été considérées comme étant nécessairement de nature réglementaire. D'autre part, la rédaction de règlements est soumise à des règles strictes. Par exemple, le degré de précision exigé d'un règlement est tel qu'il imposerait de prévoir toutes les particularités des cas qui seront soumis à la Commission. À l'opposé, la voie législative donnerait à la Commission une plus grande latitude, ce qui permettrait de mieux tenir compte des situations des entreprises touchées.

4. ASSUJETTISSEMENT DE L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE 10 PERSONNES SALARIÉES OU PLUS

La Loi sur l'équité salariale s'applique à toute entreprise qui compte 10 personnes salariées ou plus. Afin de calculer la taille de son entreprise, un chef d'entreprise doit se référer à la période de référence prévue à l'article 6 de la Loi.

Pour les entreprises qui existaient au 21 novembre 1996, cette période de référence est celle s'échelonnant entre le 21 novembre 1996 et le 21 novembre 1997. Pour les entreprises qui ont commencé leurs activités depuis le 22 novembre 1996, la période de référence pour calculer la taille de l'entreprise est la période de douze mois commençant à la date où la première personne salariée est au service de l'entreprise.

Une fois la taille de l'entreprise déterminée, elle demeure assujettie aux mêmes obligations qui lui ont été imposées en vertu de la Loi, malgré le changement du nombre de personnes salariées de l'entreprise. Cela signifie donc qu'une entreprise

dont l'effectif comptait moins de 10 personnes lors de la période de référence ne sera jamais assujettie à la Loi sur l'équité salariale, et ce, même si par la suite sa taille atteint 50 ou 100 personnes salariées.

Afin que toutes les entreprises du Québec comptant 10 personnes salariées ou plus soient traitées également, la Loi sur l'équité salariale devrait être modifiée afin d'y assujettir les entreprises qui comptaient moins de 10 personnes salariées lors de la période de référence, et ce, dès que leur taille atteint 10 personnes salariées ou plus.

5. PRÉCISIONS DU CONTENU DE L'AFFICHAGE DANS LES ENTREPRISES DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES

La Loi sur l'équité salariale prévoit différents recours à l'intention des personnes salariées et des associations accréditées pour qui l'exercice d'équité salariale effectué au sein de leur entreprise ne répondrait pas aux prescriptions de la Loi. Afin de permettre l'exercice de ces recours et donc de leur fournir les renseignements nécessaires pour juger de la démarche suivie par l'entreprise, la Loi exige que celle-ci affiche certains renseignements dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleuses et aux travailleurs.

L'article 35 de la Loi se limite à exiger que l'entreprise comptant de 10 à 49 personnes salariées affiche le résultat de sa démarche, soit les ajustements salariaux déterminés ou un avis à l'effet qu'aucun ajustement n'est requis. Un tel affichage ne permet pas aux personnes salariées ou aux associations accréditées, le cas échéant, de connaître la nature de la démarche suivie ni de déterminer si celle-ci est exempte de discrimination comme l'exige la Loi, rendant ainsi difficile l'exercice des recours que la Loi prévoit à leur intention. De plus, une telle situation entraîne un certain nombre de plaintes inopportunes en raison du manque d'information des plaignantes et des plaignants.

La Loi devrait être modifiée afin de prévoir l'obligation pour l'entreprise d'afficher aussi les renseignements décrivant le type de démarche suivie et les moyens utilisés pour s'assurer que celle-ci soit exempte de discrimination fondée sur le sexe.

6. ENCADREMENT DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE DISTINCT

En principe, les entreprises de 50 personnes salariées ou plus réalisent un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble de leur entreprise. Cependant, la Loi sur l'équité salariale permet qu'une association accréditée demande à l'employeur de réaliser avec lui un exercice d'équité salariale couvrant uniquement les personnes salariées qu'elle représente. On parle alors d'un programme d'équité salariale distinct.

On a signalé à la Commission que certaines demandes de programmes d'équité salariale distincts, formulées par des associations accréditées, ont parfois pour effet d'empêcher que soient comparées au sein d'une même entreprise les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine les mieux rémunérées. Cette situation peut compromettre le principe même de la Loi sur l'équité salariale qui est de corriger la discrimination salariale au sein d'une entreprise. D'ailleurs, quelques enquêtes ont démontré à la Commission cet état de fait. Tout en reconnaissant le droit aux associations accréditées de demander des programmes distincts, rien ne devrait empêcher la Commission de vérifier si les résultats de telles demandes contreviennent à l'objet de la Loi.

La Commission propose donc que lui soit octroyé un pouvoir d'intervention, à la demande d'une personne salariée, d'une association accréditée ou d'un employeur, dans le but de s'assurer que l'objet de la Loi est respecté. Elle pourrait, dans certains cas, refuser un tel programme distinct si la preuve était faite qu'il compromet l'objet de la Loi. Cette nouvelle mesure ne s'appliquerait qu'à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, pour les nouveaux programmes distincts.

7. MODALITÉS EN VUE DE FACILITER LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'obligation de maintenir l'équité salariale au sein d'une entreprise a pour objet de s'assurer qu'aucun écart salarial dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe entre les emplois masculins et les emplois féminins n'est réintroduit à la suite de changements au sein de l'entreprise ou de modifications aux emplois existants.

Actuellement, cette responsabilité appartient en premier lieu au chef d'entreprise qui doit s'assurer du maintien de l'équité salariale de manière continue au sein de son organisation.

Rien dans la Loi ne vient encadrer l'opération du maintien, sinon qu'une personne salariée ou une association accréditée peut déposer à la Commission une plainte à l'effet que le maintien ne serait pas assuré au sein d'une entreprise.

De plus, la Loi sur l'équité salariale ne prévoit aucun mécanisme permettant aux personnes salariées d'être tenues informées du maintien de l'équité salariale.

Ainsi, le maintien de l'équité salariale nécessite l'adoption de modalités qui auraient pour objectif de permettre aux entreprises de respecter leurs obligations, de leur en faciliter l'exercice et de tenir les personnes salariées informées du maintien de l'équité salariale. La Commission propose, avec l'appui unanime de son comité consultatif regroupant des représentantes et représentants des milieux intéressés par l'équité salariale, de prévoir dans la Loi une périodicité selon laquelle les entreprises devraient examiner l'exercice d'équité salariale réalisé au sein de leur organisation. Cet examen leur permettrait d'évaluer les changements souvent subtils et peu perceptibles qui ont pu survenir dans leur entreprise et ainsi recréer un écart salarial non justifié.

Ainsi, les entreprises devraient, tous les trois ans, une fois les ajustements salariaux déterminés, examiner leur exercice en vue de s'assurer qu'aucun écart salarial entre les catégories d'emplois féminins et les catégories d'emplois masculins n'a été réintroduit dans leur structure salariale durant cette période.

Les résultats de cet examen périodique seraient affichés dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées afin de les en informer tout comme ils l'ont été des résultats de l'exercice d'équité salariale réalisé.

8. PLAINTE DE MAUVAISE FOI DANS LE CADRE DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'article 15 de la Loi sur l'équité salariale prévoit que l'entreprise, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des personnes salariées de l'entreprise. Un recours auprès de la Commission est spécifiquement prévu à l'article 101 de la Loi pour le défaut de respecter les prescriptions de l'article 15. L'application des articles 15 et 101 de la Loi se limite cependant à la phase de l'établissement du programme d'équité salariale, laquelle se distingue de celle du maintien de l'équité salariale. Il serait donc impossible pour une personne salariée de déposer une plainte à la Commission pour mauvaise foi dans le cadre du maintien de l'équité salariale.

Le seul recours prévu à la Loi une fois la démarche d'équité salariale établie, et donc dans le cadre du maintien de l'équité salariale, est celui énoncé à l'article 100 de la Loi. Cet article permet à une personne salariée ou une association accréditée de porter plainte à la Commission si l'équité salariale n'est pas maintenue. Ce recours, bien qu'assez large, ne couvre pas certains cas où l'entreprise ou une association accréditée agirait de mauvaise foi et ne permet pas à la Commission de rétablir dans ses droits la personne salariée victime de la mauvaise foi, de la négligence grave ou d'un acte arbitraire ou discriminatoire.

La Commission estime que l'interdiction notamment d'agir de mauvaise foi, comme le prévoit l'article 15 de la Loi, devrait s'appliquer autant durant le maintien de l'équité salariale que lors de l'établissement du programme ou des démarches d'équité salariale.

9. ASSOUPLISSEMENT DU PROCESSUS RÉGLEMENTAIRE DE LA COMMISSION

La Commission de l'équité salariale dispose de certains pouvoirs réglementaires, soit celui d'établir une méthodologie applicable aux entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, celui de déterminer des méthodes d'estimation des écarts salariaux autres que celles déjà prévues dans la Loi et celui de déterminer la forme et le contenu d'un rapport qu'elle peut exiger d'une entreprise.

Contrairement aux autres organismes dotés de pouvoirs semblables à ceux de la Commission, tout règlement de celle-ci est soumis à un processus particulier. Dans un premier temps, le règlement doit faire l'objet d'une étude par la commission parlementaire compétente de l'Assemblée nationale. Ensuite, une fois cette étude complétée, il doit être approuvé par le gouvernement qui peut alors le modifier.

Alors qu'il est fréquent d'exiger des organismes qu'ils soumettent leurs règlements pour obtenir l'approbation du gouvernement, le contrôle d'un projet de règlement par la voie d'étude en commission parlementaire est exceptionnel au Québec.

Cet encadrement rigide et ce processus lourd ne sont pas justifiés à l'égard des règlements de la Commission. Au même titre que pour les organismes qui lui sont comparables, les règles édictées par la Loi sur les règlements, quant à la publication de tout projet de règlement dans la Gazette officielle du Québec et à la possibilité pour toutes personnes intéressées d'émettre des commentaires, sont suffisantes à l'égard des règlements établis par la Commission.

Afin d'encadrer le processus réglementaire auquel sont soumis les règlements de la Commission, la Loi devrait être modifiée afin de prévoir uniquement leur approbation par le gouvernement.

10. AUTHENTICITÉ DES DOCUMENTS DE LA COMMISSION

Actuellement, la Loi ne prévoit pas l'authenticité des documents de la Commission, tels que les préavis de décision, les décisions et les procès-verbaux des séances de la Commission. Or, de tels documents émanant d'autres organismes gouvernementaux, par exemple ceux de la Commission de l'accès à l'information et ceux de la Commission des normes du travail, sont authentiques. L'absence d'une telle disposition dans la Loi pourrait rendre difficile la mise en preuve de ces documents lorsqu'un litige relatif à la Loi sur l'équité salariale est porté devant les tribunaux, les parties devant faire une preuve de leur confection et de leur contenu. Si ces documents étaient authentiques, en vertu du Code de procédure civile du Québec, ils feraient preuve en soi de leur confection et de leur contenu.

Une disposition prévoyant le caractère authentique des documents émanant de la Commission devrait être ajoutée à la Loi.

11. DATE DU DÉPÔT DU RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION

Comme tout organisme public, la Commission de l'équité salariale doit désormais préparer, en vertu de la Loi sur l'administration publique, un rapport annuel de gestion, lequel doit couvrir l'année financière de l'organisme, soit la période du 1er avril au 31 mars de chaque année. Cette loi indique également que le rapport annuel de gestion remplace le rapport annuel d'activité dont la Loi prévoit le dépôt à l'Assemblée nationale.

Or, l'article 91 de la Loi sur l'équité salariale prévoir expressément que le rapport d'activité de la Commission de l'équité salariale doit couvrir l'année civile s'échelonnant du 1er janvier au 31 décembre.

Afin d'éviter que la Commission soit obligée de produire deux rapports contenant des renseignements semblables, il est important d'harmoniser les obligations de la Commission à celles prévues à la Loi sur l'administration publique.

Une modification législative de l'article 91 de la Loi sur l'équité salariale s'avère nécessaire pour assurer la cohérence entre la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur l'administration publique afin que le rapport d'activité couvre l'année financière.

Conclusion

L'occasion du dépôt de ce rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées et le portrait qu'il permet de dégager démontrent le caractère singulier et positif des exercices d'équité salariale réalisés au Québec. Au-delà des obligations exigées des entreprises et des correctifs attendus, il témoigne de l'adhésion à de nouvelles valeurs sociales. Et, comme toute nouvelle valeur, elle s'ancre peu à peu et passe dans les mœurs, les mentalités et les pratiques.

Le gouvernement québécois avait visé juste quand il a choisi, en 1996, de définir une politique publique contre la discrimination salariale à l'égard des emplois traditionnellement occupés par des femmes et de l'inscrire dans une loi. Il fut donc admis que la discrimination est systémique et qu'elle résulte de présomptions et de préjugés sexistes présents dans la structure et dans l'organisation du travail.

La Commission de l'équité salariale est donc investie d'une autorité en ce qui a trait à la sensibilisation, la promotion et la vulgarisation du concept de l'équité salariale. Elle doit aussi administrer la Loi sur l'équité salariale et en surveiller l'application selon les règles d'éthique, d'impartialité et de transparence. Parce que la Loi sur l'équité salariale se situe au confluent du droit du travail et du droit à l'égalité pour les femmes, le mouvement qu'elle a entraîné est irréversible.

On le sait maintenant, près de 50 % des entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées disent avoir entrepris ou terminé leur exercice d'équité salariale. Il est indéniable que, pour les entreprises de petite taille tout comme pour les autres, la Loi sur l'équité salariale fait désormais partie du cadre législatif qui régit les pratiques du travail. Elle doit maintenant devenir une réalité incontournable.

Près du tiers des entreprises ayant terminé leur exercice auraient versé des ajustements salariaux. Ces hausses salariales viennent corriger des iniquités structurelles dont sont victimes des femmes dans des emplois où elles sont majoritaires. En ce sens, la Loi sur l'équité salariale est en bonne voie d'atteindre l'objectif qui lui avait été fixé par la société.

Toutefois, des difficultés de tous ordres ont émergé au fil de la réalisation des travaux d'équité salariale dans les entreprises. La Loi sur l'équité salariale n'a pas encore donné sa pleine mesure. Il existe encore de la confusion et de l'incompréhension quant à l'objet même de la Loi et sa portée. Certains disent manquer de temps et de ressources – humaines autant que financières – pour accomplir leur démarche. De plus, il est difficile pour les travailleuses, très souvent non syndiquées, de faire valoir leurs droits ou de choisir de se prévaloir de leurs recours.

Dans ce contexte, les partenaires de la Commission de l'équité salariale ont dit souhaiter que cette dernière soit davantage présente et proactive afin d'orienter, d'outiller, d'enquêter et de vérifier l'application de la Loi. Pour ce faire, elle doit utiliser tous les pouvoirs que lui confère la Loi. Des initiatives en ce sens sont présentement en cours et la Commission compte poursuivre ses actions conformément à ses pouvoirs.

Tant les recherches menées par la Commission que celles réalisées par ses partenaires ont fait ressortir que la mise en œuvre des démarches d'équité salariale, au-delà des bénéfices pour les travailleuses, comporte aussi des avantages indéniables pour les entreprises, qu'il s'agisse de produire les descriptions de tâches, de se doter d'une politique de rémunération ou de revaloriser le travail des personnes affectées au service à la clientèle. Ces avantages se traduisent dans de nouvelles pratiques de gestion d'entreprises dont les effets devraient bénéficier à l'ensemble de l'économie québécoise.

La tâche n'est cependant pas terminée. On constate en effet qu'un pourcentage substantiel d'entreprises n'ont pas réalisé leur exercice d'équité salariale. Elles doivent maintenant se mettre au travail. D'ailleurs, les entreprises qui se sont acquittées de leurs tâches s'attendent à ce que la Commission prenne les moyens pour que les retardataires agissent. Forte de son expérience, la Commission misera sur des partenariats avec des organisations du monde patronal, syndical et du mouvement des femmes pour que l'équité salariale devienne une valeur du monde du travail et une réalité dans toutes les entreprises du Québec. La Loi sur l'équité salariale est là pour rester!

L'expérience de la Commission démontre que l'équité salariale est une norme d'égalité pour les femmes, une norme de gestion des entreprises, une norme de reconnaissance du personnel et une norme de la société québécoise. L'équité salariale, c'est une plus-value pour les entreprises. L'équité salariale c'est « un poids, une mesure ».